



LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES DE GESTIÓN DE LA MANO DE OBRA EN LOS DIFERENTES GRUPOS OCUPACIONALES

Con la financiación de



**LAS PRÁCTICAS
EMPRESARIALES DE
GESTIÓN DE LA MANO
DE OBRA EN LOS
DIFERENTES GRUPOS
OCUPACIONALES**

Octubre 2011

Edita: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)

Informe elaborado por:

Ernest Cano

Amat Sánchez

Unidad de Investigación Economía i Política Laboral
(ECOLAB)

Universitat de València

Producción: Paralelo Edición, SA

Déposito legal: M-49833-2011

Esta publicación está realizada en el marco de la Acción “Conocer y actuar: asistencia técnica, información y difusión y promoción del cumplimiento de la Ley para la Prevención de Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales (AD0004/2011)”, con la financiación de la Fundación para la Prevención de los Riesgos Laborales.

ÍNDICE

1. Las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra: marco general de análisis	04
2. Algunas precisiones metodológicas	10
3. Las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra y los diferentes grupos ocupacionales	12
3.1. Política de contratación	12
3.2. Política de gestión del tiempo de trabajo	24
3.3. Política de control sobre la fuerza de trabajo	31
3.4. Política salarial	40
3.5. Gestión de la mano de obra y ejercicio de derechos laborales	49
4. Conclusiones	52
5. Referencias bibliográficas	60

ANEXOS

1. Definición de los grupos ocupacionales	63
2. Resumen de la definición de las exposiciones a riesgos psicosociales utilizadas en el estudio	70
Población de estudio	70
Medidas realizadas	72
Recogida y tratamiento de la información	73

01

LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES DE GESTIÓN DE LA MANO DE OBRA: MARCO GENERAL DE ANÁLISIS

4

Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo son un conjunto de actuaciones orientadas de forma estratégica que tratan de “seleccionar, promover, recompensar, motivar, utilizar, desarrollar y conservar o despedir los trabajadores en forma coherente con las necesidades de la empresa” (Prieto, 1991:186). Si asumimos que la incorporación de la fuerza de trabajo al proceso de producción es al menos potencialmente conflictiva, entonces la gestión y resolución del problema laboral está en el centro de las estrategias empresariales. Con la gestión de la fuerza de trabajo, los empresarios hacen frente a varios problemas: la flexibilidad en el uso del trabajo, el control sobre la mano de obra y la distribución del excedente entre salarios y beneficios (Recio, 1986:71).

La flexibilidad productiva debe permitir a las empresas adaptar su producción a los cambios –cuantitativos y cualitativos– en el mercado donde operan. La flexibilidad laboral hace frente a la necesidad de disponer de la fuerza de trabajo (en cantidad y cualificaciones) de forma específica en función de las variaciones del entorno de la empresa. Por lo que respecta a la gestión de la fuerza de trabajo, el problema de la flexibilidad laboral estaría relacionado en un sentido cualitativo o funcional con la posibilidad de cambiar a los trabajadores de puesto de trabajo o reasignar tareas y, por otro lado, en un sentido cuantitativo se refiere a la posibilidad de variar sin costes el volumen de trabajo según el flujo de la demanda, mediante despidos, contratación temporal o variación de la jornada de trabajo (Fina, 1991:102).

En cuanto al control empresarial de la mano de obra, hace referencia a la necesidad de conseguir de los trabajadores el comportamiento deseado por la empresa en el proceso productivo de forma adecuada a sus objetivos de rentabilidad¹: “En muchos casos no se trata tanto de supervisar el qué se hace sino de conseguir que el trabajador tenga una actitud laboriosa (...), de obtener trabajadores leales, motivados y que hayan interiorizado, por lo menos parcialmente, los objetivos de la empresa como propios” (Recio, 1986:73). Por último, la política empresarial respecto a los salarios debe permitir a la empresa la obtención de un beneficio adecuado, pero también incentivar la implicación de los trabajadores en la producción y estimular la productividad, para lo cual se construyen estructuras salariales diferenciadas.

Las soluciones a los problemas y objetivos de la gestión de la mano de obra se deben articular de forma coherente con las necesidades y restricciones de la empresa y con su estrategia de competitividad, a través de distintas políticas empresaria-

les: la política de contratación (referida tanto al acceso como a la continuidad del trabajador en la plantilla), la política de gestión de la jornada de trabajo, la política de organización del trabajo (que incluye distintas formas de control sobre la fuerza de trabajo, desde la simple amenaza de despido y la supervisión directa hasta formas complejas de participación e identificación del trabajador con los objetivos de la empresa) y la política de fijación de los salarios.

La diversidad de las prácticas de gestión empresarial de la mano de obra responde en primer lugar a las diferentes restricciones derivadas de las características de la estructura productiva y de la demanda para cada empresa, tales como su exposición a la competencia, la estructura más o menos concentrada del sector en el que opera, la posición de la empresa en la jerarquía productiva, las posibilidades tecnológicas disponibles, el tamaño de la empresa, el grado de dinamismo o de saturación de la demanda de los productos, etc. Ahora bien, las formas concretas que asume

¹ Utilizamos la expresión “control de la fuerza de trabajo” en el contexto de las prácticas de gestión laboral de las empresas o, en términos marxistas, como la extracción de trabajo efectivo a partir de la fuerza de trabajo contratada, algo que se consigue en el desarrollo concreto del proceso de trabajo bajo la dirección del capitalista (Braverman, 1978:71). Por tanto, no debe confundirse con el uso del término “control en el trabajo” en la literatura sobre riesgos psicosociales, que hace referencia a la capacidad de decisión del trabajador sobre el trabajo que realiza y al desarrollo de sus habilidades propias (Llorens et al., 2005:19).

la gestión empresarial de la fuerza de trabajo no se derivan mecánicamente de dichas restricciones, puesto que encontramos empresas con características estructurales similares y, sin embargo, con prácticas de gestión de la mano de obra bastante diferentes: “sobre una situación estructural que delimita el margen de maniobra en el que se puede mover el empresario, las formas de gestionar estas imposiciones varían enormemente, en buena parte en función de la cultura empresarial” (Castillo, 1991:33).

La política de empleo de la empresa trata de utilizar los mecanismos de contratación y despido existentes con la intención de conformar una fuerza de trabajo adecuada a los objetivos de la empresa. Esta política incide sobre las posibilidades de flexibilidad laboral: no es igual el margen de maniobra de la empresa con una plantilla fija que disponiendo de contratos fijos y temporales que permiten mantener una cierta estructura organizativa, pero también variarla en función de la evolución de la demanda. También afecta al control empresarial de la fuerza de trabajo: una vinculación insegura del trabajador a la empresa permite usar la amenaza de despido y la promesa de continuidad como mecanismos de incentivo al esfuerzo laboral y la lealtad de los trabajadores. Las condiciones de demanda y competencia influyen en la política de empleo de las empresas, pero no la determinan.

Empresas con una posición vulnerable o secundaria en sus mercados, con demanda inestable, tenderán a una política de contratación temporal buscando una elevada flexibilidad de la mano de obra frente a la incertidumbre. Pero también pueden tener esta política —por lo menos para una parte de la plantilla— empresas dinámicas y bien situadas en sus mercados, con demanda estable, buscando la disponibilidad y el control de la mano de obra (Cano, 1999).

La política de gestión de la jornada incluye aspectos relevantes como la duración de la jornada y su ordenación a lo largo del día y la semana. La perspectiva de flexibilidad por parte de la empresa implica un ajuste del tiempo de trabajo remunerado al efectivamente trabajado, algo muy relevante en las producciones en las que el flujo de producción y demanda no es continuo a lo largo del tiempo (típicamente en el comercio, hostelería y otros servicios a las personas). El uso de la jornada parcial y de formas complejas de ordenación de la jornada (trabajo a turnos, horarios variables e irregulares) permite un mayor rendimiento laboral y que se fuercen más los ritmos de trabajo, reduce los tiempos muertos y aumenta la capacidad de la empresa de disponer del tiempo de trabajo de forma flexible según sus necesidades, a menudo con la aceptación por parte de los trabajadores buscando un complemento salarial. Desde la perspectiva del trabajador, en cambio, los efectos negativos para

la vida personal y la salud de los horarios más flexibles y atípicos sólo se podrían paliar cuando dichos horarios son elegidos y compatibles con las necesidades de la vida del trabajador.

En cuanto a la organización del trabajo, puede ser más o menos rígida, con elevada especialización de cada puesto de trabajo o bien con una mayor polivalencia. Puede haber una jerarquía vertical entre puestos de trabajo, que conduce a polarizar la responsabilidad, o bien una mayor responsabilidad e implicación de los trabajadores en cada nivel del proceso productivo. Destacamos como elemento esencial en este contexto organizativo la política de control empresarial sobre la fuerza de trabajo. Los mecanismos de control van desde la forma más simple, basada en la supervisión directa y el poder del empresario de contratar y despedir a los trabajadores, a las más complejas, que combinan aquel poder con incentivos de tipo salarial y de promoción laboral, con el control a través de la propia tecnología utilizada y con el desarrollo de mecanismos de identificación del trabajador con la empresa y de ruptura de la solidaridad entre los trabajadores (Castillo Mendoza, 1990). Las nuevas formas de organización del trabajo que incorporan la participación de los trabajadores frente al modelo taylorista deben ser contempladas desde este prisma, puesto que pueden combinar implicación de la plantilla y control directo de la dirección, de modo tal que pongan en cuestión el su-

puesto avance en términos de autonomía real del trabajador (Lahera, 2004: 91-94).

De hecho, las empresas pueden moverse entre dos polos en sus estrategias de control de la mano de obra: “la *autonomía responsable* aspira a utilizar la creatividad de la mano de obra, permitiendo a los trabajadores libertad y discrecionalidad para adaptarse al cambio de condiciones; el *control directo* trata de limitar la variabilidad mediante una supervisión estricta y la minimización del área de responsabilidad de los trabajadores” (Edwards 1990:23). Ambas tienen limitaciones, puesto que el control directo o simple no resulta válido en situaciones en las que el trabajo requiere una fuerte implicación del trabajador para desarrollarse de forma eficaz y la autonomía responsable necesita desde el punto de vista empresarial que el trabajador actúe asumiendo como suyos los objetivos de la dirección. Además, la autonomía responsable de la plantilla no está ligada necesariamente a una estrategia empresarial de fomento de la participación de los trabajadores (a través de la consulta y de la delegación de responsabilidad), sino que puede desarrollarse incluso en contra de una filosofía de gestión de la empresa basada en el control simple. Así ocurre frecuentemente en la organización taylorista y otras formas dirigistas de organización del trabajo, que no reconocen al trabajador capacidad de intervenir autónomamente en el proceso productivo, pero

cuya eficacia reposa muchas veces sobre dicha capacidad no reconocida y, sin embargo, paradójicamente real (Leborgne y Lipietz, 1988:79).

El que la empresa se decante más o menos hacia el polo del control simple o hacia el de la autonomía responsable y la participación reconocida de los trabajadores dependerá, como se ha dicho antes, de las restricciones estructurales ligadas a su posición en los mercados y en la estructura productiva, pero también a opciones decididas en función de la cultura empresarial de gestión (definida de forma dialéctica con el modelo de relaciones laborales, tanto el marco de regulación legal como la negociación colectiva y la intervención sindical) y de la estrategia de competitividad. En efecto, la competitividad y la flexibilidad pueden centrarse en la reducción directa de costes laborales, lo cual hace recaer los ajustes sobre la mano de obra en forma de precariedad y dificulta su desarrollo profesional e implicación, o bien en la innovación productiva y la calidad del producto, lo cual requiere un compromiso empresarial de estabilidad y formación de la plantilla para asegurar

la implicación de los trabajadores en la producción, la polivalencia y la iniciativa responsable de los equipos de trabajo². En este sentido, el margen de maniobra para la dirección en la organización del trabajo puede ser mayor o menor, pero existe y es dinámico, en función de las prácticas que la empresa va desarrollando y de la resistencia o cooperación que encuentran en la mano de obra.

En cuanto a la política salarial de las empresas, debe permitir un beneficio adecuado para el propietario del capital y, al tiempo, estimular la productividad de la plantilla (puesto que la magnitud relevante para el beneficio es el coste laboral unitario, que relaciona salario y productividad). Desde una perspectiva de flexibilidad, se pueden establecer esquemas salariales que incorporen una parte fija y otra parte variable, determinada en función de resultados individuales, colectivos o de criterios arbitrarios de la empresa. Ahora bien, estas estructuras junto con la diferenciación de salarios entre los trabajadores de la plantilla deben contemplarse también como una forma de control sobre la mano de obra,

² La multitarea, y en especial la multicalificación, requiere una inversión en la mano de obra. En vez de ser tratada por la gerencia como un coste que hay que minimizar, es necesario contemplarla como un recurso cuyo potencial ha de ser maximizado (...). Lejos de que la gerencia sea indiferente a —y en ocasiones promotora de— la movilidad de la mano de obra, es necesario contemplarla como una inversión fija (Kaplinsky, 1993:12).

en la medida en que incentivan ciertos comportamientos laborales que interesan a la empresa. La determinación de los salarios no es sólo fruto del juego de oferta y demanda, sino que tiene un componente institucional (visible en los convenios colectivos, las categorías profesionales o la legislación) y de hecho expresa valoraciones sociales acerca de la importancia atribuida a las diferentes tareas. Cobra importancia en este sentido la percepción por parte de los trabajadores de estar recibiendo o no un trato salarial justo por parte de la empresa (lo cual incorpora comparaciones interpersonales y referencias institucionales), no sólo si el salario permite cubrir las necesidades del trabajador.

Para abordar el examen de las prácticas de gestión de la mano de obra de las empresas, destacamos como perspectiva analítica que las teorías de la segmentación recientes otorgan una importancia estratégica a las prácticas empresariales de gestión laboral para explicar la lógica constitutiva de los diversos mercados de trabajo: “Las empresas tienden a aplicar soluciones diferenciadas para puestos de trabajo orientados a cubrir distintos trabajos, lo cual origina los diferentes segmentos de ocupaciones” (Recio, 1991:99). La combinación de restricciones diferentes de las empresas, estrategias diferenciadas y culturas de gestión diversas acaba traduciéndose en segmentación o diferenciación de los puestos de trabajo entre empresas y dentro de cada empresa.

02

ALGUNAS PRECISIONES METODOLÓGICAS

El análisis que sigue presenta algunos datos acerca de las prácticas de gestión empresarial de la mano de obra que afectan a la población trabajadora española, con la intención de caracterizar dichas prácticas y determinar sus posibles especificidades en el caso de los distintos grupos ocupacionales. Dado que dichas prácticas son esenciales de cara a la organización del trabajo y que esta organización presenta relaciones cada vez más evidentes con la exposición a los riesgos psicosociales, este análisis puede permitir comprender mejor las especificidades de la incidencia diferencial de los riesgos psicosociales y plantear posibles intervenciones sobre la organización del trabajo para la prevención

de dichos riesgos, si bien esto no constituye el objeto del presente informe.

Una primera precisión metodológica hace referencia a los datos utilizados para el análisis, procedentes de la *Encuesta de Riesgos Psicosociales*, realizada por ISTAS en 2010 a una muestra representativa de la población asalariada en España (incluyendo no sólo asalariados del sector privado, sino empleados de la función pública y trabajadores autónomos económicamente dependientes). Se entrevistó a 5.100 personas, con un cuestionario que incluía preguntas para la caracterización demográfica de las personas (edad, sexo, estudios, país de origen) y su entorno familiar, la actividad de la empresa, ocupa-

ción, condiciones de empleo y trabajo y salarios³.

Una segunda precisión atañe a la definición de los distintos grupos ocupacionales⁴, que son los siguientes (entre paréntesis figura el peso relativo de cada grupo en el total de respuestas a la encuesta):

- Grupo 1: Mandos y directivos asalariados (1,0%).
- Grupo 2: Trabajadores técnicos superiores (2,4%).
- Grupo 3: Trabajadores técnicos medios (10,6%).
- Grupo 4: Supervisores de trabajadores de ejecución (3,2%).
- Grupo 5: Trabajadores de ejecución cualificados (33,0%).
- Grupo 6: Trabajadores de ejecución semicualificados (30,3%).
- Grupo 7: Trabajadores de ejecución no cualificados (19,5%).

³ Ver el anexo sobre "Metodología de la Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010".

⁴ Ver el anexo sobre "Definición de los grupos ocupacionales".

03

LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES DE GESTIÓN DE LA MANO DE OBRA Y LOS DIFERENTES GRUPOS OCUPACIONALES

3.1. POLÍTICA DE CONTRATACIÓN

La política de contratación o política de empleo de las empresas es diseñada de acuerdo con sus objetivos de flexibilidad, disponibilidad y control sobre la mano de obra. La utilización de distintas formas de empleo asalariado (contrato indefinido, contrato temporal, trabajo sin contrato, autónomos dependientes con contrato mercantil pero asalariados de hecho) es un elemento fundamental de las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo, de forma combinada con una determinada gestión de la continuidad de la mano de obra en la plantilla. No sólo se

trata de conseguir flexibilidad a bajo coste o reducción de costes laborales, sino que, en la medida en que las empresas consigan que la continuidad en el empleo sea una concesión al trabajador, pueden estimular la productividad e implicación de los trabajadores con contrato temporal y presionar en el mismo sentido sobre los que tienen contrato indefinido (Prieto, 1989:42-44). El coste para el trabajador es la precariedad, en mayor o menor grado, según las formas de empleo.

Las categorías de empleo asalariado utilizadas en la encuesta ISTAS como respuestas a la pregunta "*¿Qué tipo de relación laboral tiene ahora en la empresa?*" son las siguientes:

- Contrato indefinido de fijo discontinuo.
- Contrato indefinido (excepto fijo discontinuo).
- Funcionario de carrera (indefinido).
- Funcionario interino (no indefinido).
- Contrato temporal formativo (formación, prácticas, becario).
- Contrato temporal (no formativo: contrato por obra y servicio, eventual por circunstancias de la producción, interinidad...).
- Autónomo dependiente (trabajando para alguien de quien dependen, para uno o dos clientes, por tanto falsos autónomos que se asemejan al empleo asalariado).
- Trabajo sin ningún tipo de contrato.

La siguiente tabla recoge, por tanto, los resultados globales obtenidos de la encuesta utilizando el conjunto de estas categorías.

Relación laboral con la empresa: todas las categorías de respuesta

	Contrato indefinido fijo discontinuo	Contrato indefinido	Funcionario de carrera	Funcionario interino	Contrato temporal formativo	Contrato temporal (obra y servicio...)	Autónomo dependiente	Sin ningún tipo de contrato	Total
Mandos y directivos asalariados	2,0%	81,6%	8,2%	2,0%	0,0%	4,1%	2,0%	0,0%	100,0%
Trabajadores técnicos superiores	3,3%	57,4%	11,5%	7,4%	5,7%	9,0%	4,9%	0,8%	100,0%
Trabajadores técnicos medios	6,3%	52,4%	14,6%	5,7%	2,8%	14,8%	2,2%	1,3%	100,0%
Supervisores de trabajadores de ejecución	7,9%	79,3%	0,6%	0,0%	1,2%	7,9%	1,8%	1,2%	100,0%
Trabajadores de ejecución cualificados	6,4%	66,1%	2,7%	1,0%	2,3%	16,2%	3,3%	1,9%	100,0%
Trabajadores de ejecución semicualificados	8,7%	56,8%	3,0%	1,6%	2,5%	20,0%	1,8%	5,7%	100,0%
Trabajadores de ejecución no cualificados	7,2%	53,6%	1,0%	0,4%	1,4%	25,8%	1,0%	9,5%	100,0%
Total	7,2%	59,7%	3,9%	1,7%	2,3%	18,5%	2,3%	4,4%	100,0%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

En una primera aproximación a las políticas de contratación entre los diferentes grupos ocupacionales se constata que la mayor incidencia de la contratación indefinida se da entre los mandos y directivos (el 81,6% tiene esta modalidad de contrato, muy por encima de su incidencia en el conjunto de los trabajadores, un 59,7%), junto con los supervisores (79,3%) y los trabajadores de ejecución cualificados (66,1%). Por el contrario son los técnicos medios (52,4%), los trabajadores de ejecución no cualificados (53,6%) y los semicualificados (56,8%) los que presentan una menor incidencia relativa de esta modalidad contractual. La situación de funcionario de carrera se da con mayor frecuencia entre los técnicos medios (14,6%) y superiores (11,5%), siendo también estos grupos los que presentan mayor incidencia de funcionarios interinos, mientras que ambas situaciones tienen mucha menor relevancia en el resto de grupos. Por lo que respecta a los contratos temporales, su mayor incidencia relativa se produce entre los trabajadores de ejecución no cualificados (25,8% de media, frente al 18,5% del total), siendo menor en el resto de grupos (sobre todo entre los mandos y directivos y los supervisores). Los contratos formativos, con baja incidencia en el conjunto de los trabajadores (2,3%), presentan una mayor frecuencia relativa entre los técnicos superiores (5,7%), mientras que son

escasamente utilizados para contratar trabajadores no cualificados (1,4%). Los contratos de fijo discontinuo son relativamente más utilizados entre los trabajadores de ejecución semicualificados (8,7%), aunque su incidencia global no resulta muy elevada (7,2%). La figura del autónomo dependiente también presenta una incidencia global escasa (2,3%) y su presencia relativa más significativa, aunque reducida, se da entre los técnicos superiores (4,9%) y los trabajadores de ejecución semicualificados (3,3%). Por último, la situación de estar trabajando sin contrato se da más frecuentemente entre los trabajadores de ejecución no cualificados (9,5% frente al 4,4% global) y semicualificados (5,7%).

Para realizar un análisis de conjunto de las situaciones contractuales más relevantes procederemos a agrupar algunas de estas categorías en los siguientes bloques, que expresan las principales diferencias en la forma contractual de la relación laboral: contrato indefinido (incluyendo los fijos discontinuos), funcionario (también los interinos), contrato temporal (de todo tipo), autónomo dependiente y trabajo sin contrato. De acuerdo con esta primera aproximación habría casi un 67% de trabajadores con contrato indefinido, un 20,8% con contrato temporal, un 5,6% de funcionarios, un 4,4% trabajarían sin contrato y un 2,3% serían autónomos dependientes.

Relación laboral con la empresa: agrupación en categorías principales

	Contrato indefinido	Empleo funcionario	Contrato temporal	Autónomo dependiente	Sin ningún tipo de contrato	Total
Mandos y directivos asalariados	83,7%	10,2%	4,1%	2,0%	0,0%	100,0%
Trabajadores técnicos superiores	60,7%	18,9%	14,8%	4,9%	0,8%	100,0%
Trabajadores técnicos medios	58,7%	20,3%	17,5%	2,2%	1,3%	100,0%
Supervisores de trabajadores de ejecución	87,2%	0,6%	9,1%	1,8%	1,2%	100,0%
Trabajadores de ejecución cualificados	72,5%	3,7%	18,5%	3,3%	1,9%	100,0%
Trabajadores de ejecución semicualificados	65,4%	4,6%	22,5%	1,8%	5,7%	100,0%
Trabajadores de ejecución no cualificados	60,8%	1,4%	27,2%	1,0%	9,5%	100,0%
Total	66,9%	5,6%	20,8%	2,3%	4,4%	100,0%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Los mandos y directivos presentan una incidencia significativamente mayor que la media por lo que respecta a la contratación indefinida y el empleo funcionario, mientras en este grupo la contratación temporal resulta significativamente más reducida que en el total (4,1% frente a 27,2%). En los grupos de técnicos, se encuentra con mayor frecuencia relativa la situación de funcionario y de autónomo dependiente (en el caso de los superiores), mientras que tienen menor incidencia relativa las contrataciones indefinida y temporal. Los supervisores presentan una mayor inciden-

cia relativa de la contratación indefinida (87,2%), al igual que los trabajadores de ejecución cualificados (72,5%). En el caso de los trabajadores semicualificados y poco cualificados, cabe destacar la mayor incidencia relativa que entre los mismos (sobre todo entre los segundos) tienen la contratación temporal y el empleo sin contrato. Por lo que respecta a la condición de autónomo, su escasa incidencia en el total de trabajadores (2,3%), sólo resulta algo más elevada en el caso de los técnicos superiores (4,9%) y los trabajadores de ejecución cualificados (3,3%).

Consideraremos ahora de una manera más amplia lo que denominamos formas de “precariedad contractual”, entre las que no sólo se incluyen los contratos temporales, sino también el trabajo sin contrato⁵, en la medida en que las fronteras entre una y otra situación pueden ser móviles y puesto que proporcionan a las empresas flexibilidad laboral a bajo coste y reducción de los costes ligados a la protección social. También incluiremos en este bloque de precariedad contractual aquellas parcelas del empleo indefinido y funcionario que suponen realmente eventualidad laboral,

es decir, los contratos fijos discontinuos y los funcionarios interinos⁶. Igualmente forman parte de la órbita de la precariedad del empleo los autónomos dependientes, asalariados de hecho caracterizados por una importante inseguridad del empleo⁷ (agravada por la falta de protección de la legislación laboral). Se pueden contraponer estas situaciones de precariedad en el empleo con lo que llamaremos “estabilidad contractual”, que incluye a los contratos indefinidos (excepto los fijos discontinuos) y a los funcionarios con plaza de carácter indefinido.

Relación laboral con la empresa: estabilidad y precariedad contractual		
	Contrato indefinido	Empleo funcionario
Mandos y directivos asalariados	89,8%	10,2%
Trabajadores técnicos superiores	68,9%	31,1%
Trabajadores técnicos medios	67,0%	33,0%
Supervisores de trabajadores de ejecución	79,9%	20,1%
Trabajadores de ejecución cualificados	68,8%	31,2%
Trabajadores de ejecución semicualificados	59,8%	40,2%
Trabajadores de ejecución no cualificados	54,6%	45,4%
Total	63,7%	36,3%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

- ⁵ Se observa en la encuesta que un 61% de los trabajadores sin contrato identifica su situación laboral de hecho con un contrato temporal. Además, indican en un 53% de casos que su situación sería semejante a un contrato temporal que no especifica su fecha de finalización (similar al contrato de obra y servicio).
- ⁶ De hecho, el 98% de los funcionarios interinos identifica su situación con la de un contrato temporal, en el 73% de casos como un contrato temporal que no especifica la fecha de finalización y en el 25% como un contrato temporal con fecha de finalización.
- ⁷ La práctica totalidad de los trabajadores autónomos dependientes (un 96%) identifica su situación con la de un contrato temporal: en el 85% de casos consideran que tienen un contrato temporal que no especifica fecha de finalización y en el 11% de casos un contrato temporal con fecha de finalización.

De acuerdo con esta categorización polarizada de las situaciones de empleo, las formas precarias afectan a un 36% de los trabajadores, pero su incidencia supera el 45% en el caso de los trabajadores de ejecución no cualificados y el 40% entre los semicualificados. En el resto de grupos, la incidencia de la estabilidad contractual se sitúa por encima de la media, particularmente en el caso de los supervisores (79,9%) y, sobre todo, de los mandos y directivos (89,8%). Es, por tanto, en los grupos de menor cualificación donde se constata una especial incidencia de las políticas de contratación más precarizadoras.

El análisis de la política empresarial de

contratación debe combinarse con el de la gestión de la continuidad de la plantilla en la empresa para cobrar su pleno sentido. Por ello, el análisis de la antigüedad de los trabajadores en la empresa nos permite profundizar en las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra. La siguiente tabla recoge de manera desglosada el tiempo que llevaban los trabajadores encuestados trabajando en su empresa. Un 30% tiene una antigüedad inferior a dos años (en particular, inferior a seis meses en un 11% de casos). Más de cinco años de antigüedad en la empresa tiene un 47% de trabajadores (en concreto, un 27% más de diez años).

	Antigüedad en la empresa en la que trabaja						
	Menos de 6 meses	Entre 6 meses y 2 años	Hasta 2 años	Entre 2 y 5 años	Entre 5 y 10 años	Más de 10 años	Más de 5 años
Mandos y directivos asalariados	2,0%	6,1%	8,2%	22,4%	24,5%	44,9%	69,4%
Trabajadores técnicos superiores	8,2%	14,8%	23,0%	18,0%	21,3%	37,7%	59,0%
Trabajadores técnicos medios	6,9%	16,6%	23,5%	22,7%	17,3%	36,5%	53,8%
Supervisores de trabajadores de ejecución	5,5%	16,4%	21,9%	20,6%	23,0%	34,5%	57,6%
Trabajadores de ejecución cualificados	10,0%	16,4%	26,4%	21,2%	21,9%	30,5%	52,4%
Trabajadores de ejecución semicualificados	14,2%	21,9%	36,1%	24,3%	16,9%	22,7%	39,6%
Trabajadores de ejecución no cualificados	12,2%	21,7%	33,3%	25,3%	22,7%	18,7%	41,4%
Total	11,1%	18,9%	30,0%	23,0%	20,1%	26,9%	47,0%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Antigüedad en la empresa en la que trabaja			
	Menos de 2 años	Entre 2 y 5 años	Más de 5 años
Mandos y directivos asalariados	8,2%	22,4%	69,4%
Trabajadores técnicos superiores	23,0%	18,0%	59,0%
Trabajadores técnicos medios	23,5%	22,7%	53,8%
Supervisores de trabajadores de ejecución	21,9%	20,6%	57,6%
Trabajadores de ejecución cualificados	26,4%	21,2%	52,4%
Trabajadores de ejecución semicualificados	36,1%	24,3%	39,6%
Trabajadores de ejecución no cualificados	33,3%	25,3%	41,4%
Total	30,0%	23,0%	47,0%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

La mayor continuidad en la empresa se da, particularmente, en el grupo de mandos y directivos (un 69,4% tiene más de 5 años de antigüedad y un 44,9% supera los 10 años), seguido por los de técnicos (superiores y medios), supervisores y trabajadores de ejecución semicualificados. Todos estos grupos superan el 50% de sus integrantes con una antigüedad mayor de 5 años, proporción mayor que la del conjunto de los trabajadores (47%). Son, a su vez, los grupos de menor cualificación los que presentan una menor incidencia relativa de esta antigüedad más prolongada: los trabajadores de ejecución semicualificados (39,6%) y no cualificados (41,4%) superan en menor medida que el total los 5 años de permanencia en la misma empresa. Son estos mismos grupos los que, por el contrario, muestran una mayor incidencia de la menor antigüedad en la empresa (menos de dos años): 36,1% en el caso de

los semicualificados y 33,3% en el de los no cualificados, situándose ambos grupos por encima de la media (30,0%).

La cuestión de la antigüedad en la empresa en el caso de los contratos temporales merece una reflexión aparte. Dicha forma de contratación se utiliza de manera no siempre puntual y simple sino más compleja, cuando se combina con una gestión de la continuidad de hecho del trabajador temporal en la plantilla que permite desarrollar una forma de control efectiva sobre la fuerza de trabajo (que puede aumentar su rendimiento e implicación a pesar de la temporalidad recurrente del vínculo laboral). Las cuestiones a analizar, por tanto, son la duración de los contratos temporales y las posibles situaciones de renovaciones y encadenamientos de dichos contratos.

Entre los trabajadores que identifican su situación laboral real con una contratación

temporal, los cuales suponen un 27% de la muestra⁸, en un 58,5% de casos la asimilación a un contrato temporal que no señala una fecha de finalización (tal como ocurre con el contrato de obra o servicio determinado), con lo que la incertidumbre sobre el final de la relación laboral y de su posible reanudación son evidentes. En el 41,5% restante, la situación laboral se identifica con un contrato temporal que especifica una fecha de finalización. Entre estos últimos, el contrato tiene una duración de hasta tres meses en un 28% de casos, de cuatro a seis meses en un 36,5% y más de seis meses en un 35,5%.

Ahora bien, si analizamos la antigüedad en la empresa de los trabajadores con contrato temporal, encontramos situaciones significativas de continuidad más allá de lo que el contrato señale formalmente. Así, más del 31% de los trabajadores con

contratos temporales que no especifican fecha de finalización llevaba trabajando en el momento de la encuesta entre seis meses y dos años, un 24% de dos a cinco años y casi el 21% más de cinco años. En cuanto a los trabajadores con un contrato temporal que sí especifica su fecha de finalización, la antigüedad en la empresa supera los dos años en un 26,5% de casos, lo que debe asociarse a renovaciones o encadenamiento de contratos. En conjunto, un 37% de los empleos temporales corresponde a situaciones de hecho de antigüedad en la empresa superior a los dos años. Esto indica una gestión empresarial de la temporalidad que sin renunciar a la discrecionalidad y flexibilidad en la finalización de la relación con el trabajador busca limitar los efectos más negativos que tendría para la productividad una excesiva rotación en el puesto de trabajo.

Antigüedad en la empresa de los trabajadores con contrato temporal (Total muestra)

	Contrato temporal sin fecha de finalización	Contrato temporal con fecha de finalización	Total contrato temporal
Menos de 6 meses	23,4%	39,3%	30,0%
Entre 6 meses y 2 años	31,6%	34,2%	32,7%
Entre 2 y 5 años	24,2%	18,0%	21,6%
Entre 5 y 10 años	11,4%	5,3%	8,9%
Más de 10 años	9,4%	3,2%	6,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

⁸ Como vimos anteriormente, no sólo se incluirían aquí propiamente los contratos temporales (formativos y de todo tipo), sino la práctica totalidad de los funcionarios interinos y de los trabajadores autónomos dependientes, así como más de la mitad de los que trabajan sin ningún tipo de contrato.

Antigüedad en la empresa de los trabajadores con contrato temporal (Grupos ocupacionales)

	Menos de 6 meses	Entre 6 meses y 2 años	Entre 2 y 5 años	Más de 5 años
Mandos y directivos asalariados	0,0%	0,0%	75,0%	25,0%
Trabajadores técnicos superiores	26,5%	26,5%	17,6%	29,4%
Trabajadores técnicos medios	19,7%	34,5%	27,5%	18,3%
Supervisores de trabajadores de ejecución	20,0%	40,0%	20,0%	20,0%
Trabajadores de ejecución cualificados	28,8%	31,4%	21,4%	18,4%
Trabajadores de ejecución semicualificados	36,8%	32,3%	19,8%	11,1%
Trabajadores de ejecución no cualificados	28,2%	34,7%	21,5%	15,6%
Total	30,0%	32,7%	21,6%	15,7%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

El análisis combinado de la temporalidad y la antigüedad en la empresa muestra algunas diferencias entre los distintos grupos ocupacionales. Así, son los trabajadores de ejecución semicualificados los que presentan una menor antigüedad relativa en la empresa (un 36,8% no supera los seis meses de antigüedad), mientras que esta incidencia va disminuyendo, en general, a medida que se asciende en la escala ocupacional. Son, en su conjunto, los trabajadores de ejecución los que presentan antigüedades medias menores, situándose por debajo de los dos años en torno al 60-65% de estos trabajadores (69,1% en el caso de los semicualificados). Son, por el contrario, los grupos superiores de la escala ocupacional los que presentan una mayor incidencia relativa de las antigüedades

superiores a los cinco años, situándose en el entorno del 20-30% (29,4% en el caso de los técnicos superiores), mientras que esta incidencia es mucho menor entre los trabajadores de ejecución, evidenciándose así una mayor rotación de los mismos.

Ampliando algo más esta perspectiva, podemos analizar la continuidad en la empresa de los trabajadores en una situación de empleo inestable, más allá de lo que indique o no la duración del contrato temporal. Para ello analizaremos la antigüedad en la empresa en la que trabajan de los trabajadores que hemos agrupado en la categoría de “precariedad contractual”: los que tienen un contrato temporal, los fijos discontinuos, los que trabajan sin contrato, los funcionarios interinos y los autónomos dependientes. Más del 44%

de estos trabajadores con empleo precario (casi un 16% de la muestra), de hecho llevan trabajando en su empresa más de dos años, lo que relativiza las razones de flexibilidad puntual en la contratación de este colectivo, dado que llevan trabajando en la empresa un tiempo tal que permitiría considerarlos plantilla estructural.

La incidencia de esta precariedad contractual pero continuidad de hecho es menor a la media en el caso de los trabajadores de ejecución semicualificados y no cualificados: en torno a un 40% de los trabajadores de estos grupos que están en

situación de precariedad contractual lleva trabajando para la misma empresa más de dos años, mientras que en el resto de grupos es bastante superior la incidencia de una mayor antigüedad entre los que están en dicha situación de precariedad (llegando al 100% en el caso de los mandos y directivos). Por lo tanto, los trabajadores de ejecución de cualificación media y baja no sólo experimentan una precariedad contractual más elevada que la media, sino que además su continuidad de hecho en la empresa, cuando tienen un empleo precario, también es inferior a la media.

Antigüedad en la empresa de los trabajadores en situación de precariedad contractual

	Hasta 2 años	Más de 2 años	Total
Mandos y directivos asalariados	0,0%	100,0%	100,0%
Trabajadores técnicos superiores	50,0%	50,0%	100,0%
Trabajadores técnicos medios	48,0%	52,0%	100,0%
Supervisores de trabajadores de ejecución	42,4%	57,6%	100,0%
Trabajadores de ejecución cualificados	53,4%	46,6%	100,0%
Trabajadores de ejecución semicualificados	60,6%	39,4%	100,0%
Trabajadores de ejecución no cualificados	57,0%	43,0%	100,0%
Total	55,8%	44,2%	100,0%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Carrera profesional: ascenso de categoría o grupo profesional

	Promoción	No promoción
Mandos y directivos asalariados	63,3%	36,7%
Trabajadores técnicos superiores	31,1%	68,9%
Trabajadores técnicos medios	20,5%	79,5%
Supervisores de trabajadores de ejecución	53,9%	46,1%
Trabajadores de ejecución cualificados	25,8%	74,2%
Trabajadores de ejecución semicualificados	12,8%	87,2%
Trabajadores de ejecución no cualificados	9,3%	90,7%
Total	19,5%	80,5%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

La gestión empresarial de la continuidad de la plantilla en la empresa tiene, además de las dimensiones de flexibilidad laboral cuantitativa, una dimensión cualitativa que se traduce en la promoción o avance profesional de los trabajadores. Un indicador de esta dimensión es el ascenso de categoría o grupo, que resulta estar relacionado en buena medida con la antigüedad en la empresa. De hecho, el 19,5% de los trabajadores declara haber ascendido en la empresa, pero esta proporción es casi del 22% entre los trabajadores que tienen una antigüedad de cinco a diez años en la empresa y supera el 38% en los trabajadores que llevan más de diez años trabajando en la empresa. Para trabajadores con una antigüedad inferior a cinco años en la empresa, la proporción de ascensos es significativamente inferior a la media.

Son, lógicamente, los grupos con niveles de cualificación alta (en tareas de ejecución o técnicas) o con responsabilidades de supervisión o dirección los que refieren con mayor frecuencia una carrera profesional en la que se han producido ascensos de categoría o grupo profesional (un 63,3% en el caso de mandos y directivos o un 53,9% en el de los supervisores). Por el contrario, sólo un porcentaje reducido (en torno al 10-12%) de los trabajadores de ejecución de cualificación media o baja ha experimentado algún tipo de promoción en su carrera profesional, lo que resulta lógico si consideramos la posición que ocupan en la escala de ocupaciones.

Cabe concluir, por tanto, que las formas precarias de contratación afectan particularmente a los trabajadores de ejecución no cualificados y a los semicualificados.

Es, por tanto, en los grupos de menor cualificación donde se constata una especial incidencia de las políticas de contratación más precarizadoras. Son además, en su conjunto, los trabajadores de ejecución los que presentan antigüedades medias menores, evidenciándose así una mayor rotación de los mismos, mientras que, por el contrario, son los grupos superiores de la escala ocupacional los que presentan una mayor incidencia relativa de las antigüedades superiores a los cinco años.

Son, lógicamente, los grupos con niveles de cualificación alta (en tareas de ejecución o técnicas) o con responsabilidades de supervisión o dirección los que refieren con mayor frecuencia una carrera profesional en la que se han producido ascensos de categoría o grupo profesional. Sólo un porcentaje reducido de los trabajadores de ejecución de cualificación media o baja han experimentado algún tipo de promoción en su carrera profesional.

3.2. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

El análisis de la política empresarial de gestión del tiempo de trabajo comprende diversas dimensiones. En primer lugar, la amplitud o duración de la jornada labo-

ral. En segundo lugar, la ordenación de la jornada de trabajo (a lo largo del día y la semana). Por último, la capacidad de flexibilizar los esquemas horarios y diarios del tiempo de trabajo.

Para analizar la amplitud de la jornada de trabajo (horas de trabajo semanales), podemos diferenciar entre jornada parcial (hasta 30 horas), jornada estándar (entre 31 y 40 horas) y jornada elevada (más de 40 horas semanales). Con estos parámetros de definición, la jornada parcial afecta al 19,3% de trabajadores (trabajando menos de 20 horas un 11,4%), la jornada estándar al 60,3% y la jornada elevada al 20,4% (trabajando más de 45 horas un 13% de los trabajadores). Por grupos ocupacionales, las diferencias más relevantes se producen por lo que respecta tanto a la jornada parcial como a la elevada. La primera se produce con mayor frecuencia relativa entre los técnicos medios (29,7%) y los trabajadores de ejecución no cualificados (30,0%), mientras que la segunda presenta mayor incidencia entre mandos y directivos (36,7%), supervisores (29,1%) y trabajadores de ejecución cualificados (24,2%) y semicualificados (22,9%). La mayor frecuencia relativa de la jornada estándar se produce entre los técnicos superiores (70,2%) y los trabajadores de ejecución cualificados (65,9%).

Duración de la jornada semanal

	Hasta 30 horas (jornada parcial)	De 31 a 40 horas (jornada estándar)	Más de 40 horas (jornada elevada)
Mandos y directivos asalariados	8,2%	55,1%	36,7%
Trabajadores técnicos superiores	14,9%	70,2%	14,9%
Trabajadores técnicos medios	29,7%	61,1%	9,2%
Supervisores de trabajadores de ejecución	9,7%	61,2%	29,1%
Trabajadores de ejecución cualificados	9,9%	65,9%	24,2%
Trabajadores de ejecución semicualificados	20,6%	56,5%	22,9%
Trabajadores de ejecución no cualificados	30,3%	55,2%	14,8%
Total	19,3%	60,3%	20,4%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Resulta de interés hacer notar que las situaciones laborales que hemos denominado como “precariedad contractual” no sólo comportan una inseguridad del empleo, sino una incidencia significativamente superior a la media tanto de la jornada parcial (particularmente en los contratos temporales y en las situaciones sin contrato, de las que un 64% se desarrolla a jornada parcial) como de las jornadas elevadas (sobre todo en los trabajadores autónomos dependien-

tes, en un 47% de casos). Por lo tanto, estas formas de empleo también son precarias en este sentido, al estar frecuentemente asociada la jornada parcial a una inserción débil en el mercado laboral (y a unos ingresos insuficientes) y la jornada elevada a condiciones de trabajo degradadas. Por contra, los trabajadores con estabilidad contractual tienen una incidencia claramente mayor de la jornada estándar que los afectados por la precariedad contractual.

Duración de la jornada semanal según situación de empleo

	Estabilidad contractual	Precariedad contractual	Total
Hasta 30 horas	14,0%	28,6%	19,3%
De 31 a 40 horas	66,8%	48,9%	60,3%
Más de 40 horas	19,2%	22,5%	20,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

En cuanto a la ordenación de la jornada laboral a lo largo del día, podemos distinguir la jornada partida de mañana y tarde (situación mayoritaria en la que se encuentra el 43% de los trabajadores), la jornada continua de mañana (que afecta a casi el 33%) y el resto de horarios, que incluye jornada continua de tarde, turno de noche, turnos rotatorios y horarios irregulares (en conjunto, un 24% de los trabajadores). Esta última categoría viene a representar el esquema horario más alejado de la norma estándar, aunque desde la perspectiva de los trabajadores se podrían calificar en algunos casos de horarios penosos o incluso asociales (particularmente la jornada irregular a disposición empresarial⁹ y el horario nocturno, que afectan respectivamente al 5% y al 7% de trabajadores).

La mayor incidencia relativa de los horarios atípicos se produce entre los grupos de menor cualificación: trabajadores de ejecución semicualificados (26,5%) y no cualificados (27,5%), mientras que, en el otro extremo de la escala ocupacional, resulta muy poco significativa entre los mandos y directivos (12,2%). La jornada partida (la más extendida) se da con mayor frecuencia entre los mandos y directivos (49,0%), los supervisores (58,8%) y los trabajadores de ejecución cualificados (52,0%). Los grupos que presentan mayor incidencia relativa de la jornada continuada de mañana son mandos y directivos (38,8%), técnicos medios (40,4%) y trabajadores no cualificados (41,6%).

Distribución del horario diario de trabajo

	Jornada partida (mañana y tarde)	Jornada continua mañana	Resto de horarios*
Mandos y directivos asalariados	49,0%	38,8%	12,2%
Trabajadores técnicos superiores	44,3%	35,2%	20,5%
Trabajadores técnicos medios	35,6%	40,4%	24,0%
Supervisores de trabajadores de ejecución	58,8%	23,0%	18,2%
Trabajadores de ejecución cualificados	52,0%	26,8%	21,2%
Trabajadores de ejecución semicualificados	41,9%	31,6%	26,5%
Trabajadores de ejecución no cualificados	30,9%	41,6%	27,5%
Total	43,1%	32,8%	100,0%

*Resto de horarios: incluye turno de tarde, turno de noche, turnos rotatorios y horario irregular (a disposición, jornadas fraccionadas).

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

⁹ Los esquemas de jornada más irregular se asocian en mayor medida a los empleos incluidos en la órbita de la precariedad contractual (a los que afecta en un 7,6% de casos, frente al 3,4% de los empleos con estabilidad contractual), lo cual constituye para ellos una dimensión añadida de precariedad laboral.

En cuanto a la ordenación de la jornada laboral semanal, la encuesta nos permite analizar las situaciones que se alejan del esquema de trabajo de lunes a viernes que caracterizamos como ordenación estándar, la más compatible para el trabajador con los ritmos familiares y sociales más habituales. Un 55,7% de trabajadores no trabaja en sábado (salvo

situaciones excepcionales) y un 80,3% no trabaja en domingo. Un 55% no trabaja ni sábado ni domingo, siendo por tanto este porcentaje de trabajadores el que desarrolla una jornada semanal estándar de lunes a viernes¹⁰. En el extremo contrario, un 24,5% de trabajadores trabaja todos los sábados del mes y un 7,3% todos los domingos.

Trabajo en sábados			
	No trabaja ningún sábado (en general*)	Trabaja siempre algún sábado al mes**	Trabaja todos los sábados del mes
Mandos y directivos asalariados	73,5%	14,3%	12,2%
Trabajadores técnicos superiores	77,0%	20,5%	2,5%
Trabajadores técnicos medios	75,7%	17,4%	6,9%
Supervisores de trabajadores de ejecución	49,4%	18,9%	31,7%
Trabajadores de ejecución cualificados	61,5%	19,9%	18,6%
Trabajadores de ejecución semicualificados	39,7%	20,2%	40,1%
Trabajadores de ejecución no cualificados	57,3%	20,7%	22,0%
Total	55,7%	19,8%	24,5%

* "No trabaja ningún sábado" incluye también trabajar excepcionalmente algún sábado.

** "Trabaja siempre algún sábado" incluye trabajar uno, dos o tres sábados habitualmente en el mes.

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

¹⁰ Se observa que las personas que trabajan en fines de semana de forma habitual lo hacen sólo sábado o bien sábado y domingo; los casos de trabajo en domingo pero no en sábado son casi anecdóticos (un 0,6%).

Trabajo en domingos			
	No trabaja ningún domingo (en general*)	Trabaja siempre algún domingo al mes**	Trabaja todos los domingos
Mandos y directivos asalariados	93,9%	4,1%	2,0%
Trabajadores técnicos superiores	84,4%	13,9%	1,6%
Trabajadores técnicos medios	85,0%	12,9%	2,0%
Supervisores de trabajadores de ejecución	82,9%	8,5%	8,5%
Trabajadores de ejecución cualificados	84,2%	11,1%	4,8%
Trabajadores de ejecución semicualificados	72,7%	14,1%	13,2%
Trabajadores de ejecución no cualificados	81,1%	12,7%	6,2%
Total	80,3%	12,4%	7,3%

* "No trabaja ningún domingo" incluye también trabajar excepcionalmente algún domingo.

** "Trabaja siempre algún domingo" incluye trabajar uno, dos o tres domingos habitualmente en el mes.

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Existen, sin embargo, algunas diferencias entre grupos ocupacionales por lo que respecta a su jornada semanal. Así, el trabajo habitual en sábado se da con mayor frecuencia relativa entre los supervisores (un 31,7% trabaja todos los sábados) y los trabajadores de ejecución semicualificados (40,1%). Por lo que se refiere al trabajo en domingo, el carácter muy minoritario de su frecuencia habitual sólo encuentra una excepción entre los trabajadores de ejecución semicualificados (un 13,2% de los mismos trabaja todos los domingos), mientras que esporádicamente (algún domingo del mes) sólo trabajan por encima de la media los técnicos superiores (13,9%) y

los trabajadores de ejecución semicualificados (14,1%), aunque siempre con una incidencia escasa sobre el total de cada grupo.

Hasta aquí hemos analizado la duración y ordenación de la jornada de trabajo que surge de las prácticas empresariales de gestión, observando la existencia de esquemas distintos en cuanto a horas y días trabajados. Sin embargo, hay otro aspecto de la gestión empresarial del tiempo de trabajo que resulta de interés: la introducción de flexibilidad de la jornada en función de las necesidades de la empresa, más allá del horario inicialmente acordado o habitual. Esta práctica permite a la empresa flexibilizar los esquemas de

jornada estándar o hacer aún más flexibles los esquemas menos rígidos. La encuesta permite distinguir al menos dos prácticas

empresariales de este tipo: la posibilidad de alargar la jornada y la de cambiar de horario¹¹.

Disponibilidad/flexibilidad empresarial sobre la jornada laboral

	Cambios de horario laboral	Prolongar la jornada	Cambios de horario y prolongar jornada	No cambios de horario ni prolongar jornada
Mandos y directivos asalariados	12,2%	75,5%	12,2%	24,5%
Trabajadores técnicos superiores	13,1%	57,0%	12,3%	42,2%
Trabajadores técnicos medios	12,8%	40,4%	8,7%	55,5%
Supervisores de trabajadores de ejecución	16,7%	49,7%	13,6%	47,2%
Trabajadores de ejecución cualificados	15,2%	46,2%	12,5%	51,1%
Trabajadores de ejecución semicualificados	16,0%	39,0%	11,8%	56,9%
Trabajadores de ejecución no cualificados	15,9%	32,2%	10,7%	62,7%
Total	15,3%	41,3%	11,6%	55,0%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Un 15,3% de trabajadores experimenta cambios en el horario de trabajo habitualmente establecido, y no se producen diferencias significativas en la incidencia de esta práctica entre la mayor parte de los grupos ocupacionales, con la excepción de mandos y directivos y técnicos superiores y medios que muestran una frecuencia del cambio de horario claramente inferior a la

media (12,2% en el caso de los mandos y directivos). En cuanto al alargamiento de la jornada habitual, afecta a un 41,3% de los trabajadores, con una incidencia mayor entre los niveles superiores de la escala ocupacional (particularmente los mandos y directivos, en un 75,5% de los casos), con la excepción de los técnicos medios. Son, sin embargo, los trabajadores de ejecución

¹¹ Las preguntas que plantea la encuesta son las siguientes: "¿Cuántas veces al mes trabaja como mínimo media hora de más, es decir, prolonga su jornada, realiza horas extras, etc.?" y "¿Cuántas veces al mes le cambian la hora que tiene establecida de entrada o salida?".

de media y baja cualificación los que se sitúan significativamente por debajo de la media en la incidencia de esta práctica. La máxima disponibilidad empresarial y flexibilización sobre la jornada laboral aparece cuando ambas prácticas (prolongar la jornada con horas extra y cambios de horario laboral) se desarrollan de forma conjunta, lo cual le ocurre a un 11,6% de los trabajadores, no existiendo grandes diferencias entre los diferentes grupos ocupacionales, con la sola excepción de los técnicos medios que tienen una menor incidencia relativa de estas prácticas (sólo en un 8,7%

de los casos). La menor disponibilidad empresarial del tiempo de trabajo aparece cuando no se prolonga la jornada con horas extra ni se cambia el horario laboral, lo que comprende a un 55% de trabajadores, aunque, a excepción de los trabajadores de ejecución semicualificados y no cualificados, esta disponibilidad empresarial afecta más intensamente a la mayor parte de grupos (por ejemplo, sólo un 24,5% de los mandos y directivos y un 42,2% de los técnicos superiores no se ven afectados por estas prácticas).

Procedimiento de decisión acerca de la jornada			
	Se decide según convenio o acuerdo colectivo	Decide la empresa o los superiores unilateralmente	Se acuerda entre empresa y trabajador
Mandos y directivos asalariados	44,4%	28,9%	26,7%
Trabajadores técnicos superiores	66,7%	11,1%	22,2%
Trabajadores técnicos medios	69,5%	14,1%	16,4%
Supervisores de trabajadores de ejecución	54,4%	22,2%	23,4%
Trabajadores de ejecución cualificados	56,4%	21,6%	21,9%
Trabajadores de ejecución semicualificados	55,1%	18,2%	26,7%
Trabajadores de ejecución no cualificados	58,7%	18,2%	23,1%
Total	57,9%	19,0%	23,1%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

El convenio colectivo resulta ser la referencia fundamental en las decisiones acerca de la jornada de trabajo, según señala el 57,9% de los trabajadores; un 19% de tra-

bajadores indica que la deciden empresa o los superiores unilateralmente, mientras que los acuerdos individuales entre empresa y trabajador son determinantes en las

decisiones sobre la jornada laboral en un 23,1% de casos. Los grupos ocupacionales para los que el convenio colectivo tiene mayor incidencia relativa en la fijación de su jornada laboral son los técnicos medios (69,5%) y superiores (66,7%). La decisión unilateral de la empresa afecta relativa-

mente más a mandos y directivos (28,9%), supervisores y trabajadores de ejecución cualificados. Los acuerdos individuales entre empresa y trabajador tienen mayor incidencia relativa como método de fijación de la jornada entre mandos y directivos y trabajadores de ejecución semicualificados.

Influencia del convenio colectivo en la fijación de la jornada

	La jornada se decide a partir del convenio	La jornada se decide fuera del convenio
Mandos y directivos asalariados	64,6%	35,4%
Trabajadores técnicos superiores	71,7%	28,3%
Trabajadores técnicos medios	75,7%	24,3%
Supervisores de trabajadores de ejecución	66,7%	33,3%
Trabajadores de ejecución cualificados	69,0%	31,0%
Trabajadores de ejecución semicualificados	63,6%	36,4%
Trabajadores de ejecución no cualificados	68,0%	32,0%
Total	67,8%	32,2%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

El convenio colectivo es la referencia fundamental para fijar la jornada para un 67,8% de los trabajadores, particularmente para técnicos medios (75,7%) y superiores (71,7%). Por tanto, sólo un 32,2% de los trabajadores ve fijada su jornada al margen del convenio, una práctica que afecta relativamente más a trabajadores semicualificados (36,4%) y mandos y directivos (35,4%).

De todo lo analizado respecto a la política de gestión del tiempo de trabajo se desprende, por un lado, que la jornada parcial se produce con mayor frecuencia relativa entre los técnicos medios y los trabajadores de ejecución no cualificados, mientras que la jornada elevada presenta mayor incidencia entre mandos y directivos, supervisores y trabajadores de ejecución cualificados y semicualificados. La

mayor incidencia relativa de los horarios diarios atípicos se produce entre los grupos de menor cualificación. Por otro lado, el trabajo habitual en sábado se da con mayor frecuencia relativa entre los supervisores y los trabajadores de ejecución semicualificados, mientras que en el trabajo en domingo, el carácter muy minoritario de su frecuencia habitual sólo encuentra una excepción entre los trabajadores de ejecución semicualificados. Estas prácticas de gestión de la jornada laboral encuentran su referencia organizativa fundamentalmente en la negociación colectiva, ya que sólo un 32,2% de los trabajadores ve fijada su jornada al margen del convenio, una práctica que afecta relativamente más a trabajadores semicualificados y mandos y directivos.

3.3. POLÍTICA DE CONTROL SOBRE LA FUERZA DE TRABAJO

La organización del trabajo en la empresa puede ser analizada desde la perspectiva del control empresarial sobre la fuerza de trabajo. En este apartado se aborda esta cuestión diferenciando las formas de gestión que se sitúan en la órbita del control simple o directo (uso de la amenaza de despido como incentivo al esfuerzo, imposición directa de disciplina) o bien en la órbita de la autonomía responsable de los trabajadores, particularmente aquellas formas de participación más o menos reconocidas de la plantilla en la organización del proceso productivo, sea a través de la consulta o de la delegación de capacidad de decisión.

Frecuencia con la que el trabajador siente que la empresa le despediría si no hace todo lo que le piden

	Siempre o muchas veces	Algunas veces	Nunca
Mandos y directivos asalariados	22,4%	49,0%	28,6%
Trabajadores técnicos superiores	23,8%	42,6%	33,6%
Trabajadores técnicos medios	28,2%	32,7%	39,1%
Supervisores de trabajadores de ejecución	38,4%	41,5%	20,1%
Trabajadores de ejecución cualificados	36,0%	37,8%	26,1%
Trabajadores de ejecución semicualificados	36,9%	33,0%	30,1%
Trabajadores de ejecución no cualificados	46,6%	31,7%	21,5%
Total	37,2%	35,0%	27,8%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Un indicador claro de las prácticas empresariales de control simple sobre la mano de obra es el uso de la amenaza de despido como instrumento para incentivar el esfuerzo laboral de los trabajadores. No se trata simplemente de incertidumbre respecto al futuro, sino de situaciones en las que la posibilidad de ser despedidos se asocia a no seguir la conducta que la empresa espera del trabajador (convirtiéndose así en un instrumento de control). En este sentido, un 37% de los trabajadores encuestados señala que perciben de forma

habitual (siempre o muchas veces) que la empresa les despediría si no hicieran todo lo que la dirección les pide; en el extremo contrario, casi un 28% nunca tiene esa percepción. Son los trabajadores de ejecución no cualificados los que más claramente perciben esta amenaza (frecuentemente en un 46,6% de los casos), mientras que son los técnicos medios (39,1%) y superiores (33,6%) quienes con mayor frecuencia relativa no experimentan nunca esta forma de presión.

Frecuencia con la que el trabajador siente que puede ser fácilmente reemplazado

	Siempre o muchas veces	Algunas veces	Nunca
Mandos y directivos asalariados	16,3%	34,7%	49,0%
Trabajadores técnicos superiores	8,3%	38,8%	52,9%
Trabajadores técnicos medios	12,0%	28,1%	59,9%
Supervisores de trabajadores de ejecución	16,4%	31,5%	52,1%
Trabajadores de ejecución cualificados	14,7%	36,0%	49,2%
Trabajadores de ejecución semicualificados	14,9%	33,9%	51,2%
Trabajadores de ejecución no cualificados	16,9%	37,1%	46,0%
Total	14,8%	34,7%	50,5%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

La amenaza del despido como instrumento del control simple por parte de las empresas se puede ver reforzada si el trabajador percibe que puede ser fácilmente reemplazado, lo que convierte en más

verosímil dicha amenaza. Así, un 14,8% tiene dicha percepción habitualmente (siempre o muchas veces), mientras que un 50,5% no la experimenta nunca. Son los trabajadores de ejecución no cualifica-

dos los que con mayor frecuencia tienen habitualmente esta percepción, aunque sólo algo por encima de la media (16,9%), mientras que son los técnicos medios

quienes presentan una mayor incidencia relativa de la situación de no experimentar nunca esta sensación (en un 59,9% de los casos).

Preocupación por la dificultad de encontrar otro empleo en caso de quedarse en paro			
	Alta (en buena o gran medida)	Media (en cierta o alguna medida)	Baja (en ninguna medida)
Mandos y directivos asalariados	51,0%	22,4%	26,5%
Trabajadores técnicos superiores	34,4%	41,8%	23,8%
Trabajadores técnicos medios	35,1%	37,3%	27,7%
Supervisores de trabajadores de ejecución	51,5%	38,2%	10,3%
Trabajadores de ejecución cualificados	49,8%	37,2%	13,0%
Trabajadores de ejecución semicualificados	52,3%	33,7%	14,1%
Trabajadores de ejecución no cualificados	56,1%	34,1%	9,7%
Total	49,9%	35,5%	14,5%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

La efectividad de este método de control empresarial sobre la mano de obra se ve lógicamente incrementada si el trabajador, además de percibir la amenaza del despido, teme particularmente esta eventualidad cuanto mayor es la dificultad para encontrar un nuevo empleo. Así, esta preocupación es alta para un 49,9% de los trabajadores, particularmente los semicualificados (52,3%) y no cualificados (56,1%), mientras que sólo es baja para un 14,5% del total. Son mandos y directivos

(26,5%) y técnicos superiores (23,8%) y medios (27,7%) quienes con mayor frecuencia relativa experimentan una baja preocupación por la posibilidad de encontrar un nuevo empleo.

Puede afirmarse, por tanto, que en las estrategias empresariales de gestión de la fuerza de trabajo hay una orientación significativa hacia el control simple que afecta más a los trabajadores de ejecución no cualificados.

Frecuencia con la que el trabajador puede reclamar mejores condiciones laborales sin verse expuesto a represalias

	Siempre o muchas veces	Algunas veces	Nunca
Mandos y directivos asalariados	44,9%	42,9%	12,2%
Trabajadores técnicos superiores	50,8%	41,8%	7,4%
Trabajadores técnicos medios	45,1%	40,9%	14,0%
Supervisores de trabajadores de ejecución	36,4%	47,3%	16,4%
Trabajadores de ejecución cualificados	34,2%	47,9%	17,9%
Trabajadores de ejecución semicualificados	34,0%	43,7%	22,3%
Trabajadores de ejecución no cualificados	25,4%	48,4%	26,1%
Total	34,1%	45,8%	20,1%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Otra evidencia de la existencia de prácticas empresariales de gestión de la mano de obra basadas en un control simple sobre la fuerza de trabajo que nos proporciona la encuesta es la posibilidad de que el trabajador pueda reclamar mejores condiciones de trabajo sin verse por ello expuesto a represalias por parte de la empresa; si esa posibilidad es baja o inexistente, muestra un uso efectivo por parte de la empresa de la amenaza de despido.

Un 20,1% de los trabajadores expresa que nunca puede reclamar dichas mejoras sin miedo a represalias, pero esto afecta particularmente a los trabajadores de ejecución no cualificados (26,1%) y semicualificados (22,3%). En el extremo contrario, un 34,1% de trabajadores puede reclamar mejoras laborales sin verse expuesto a represalias de la empresa, pero si nos referimos a los trabajadores de ejecución no cualificados esto sólo ocurre en un 25,4% de casos.

Frecuencia con la que el trabajador es tratado de forma autoritaria

	Siempre o muchas veces	Algunas veces	Nunca
Mandos y directivos asalariados	10,2%	38,8%	51,0%
Trabajadores técnicos superiores	8,3%	28,9%	62,8%
Trabajadores técnicos medios	7,2%	25,6%	67,2%
Supervisores de trabajadores de ejecución	15,2%	30,3%	54,5%
Trabajadores de ejecución cualificados	9,2%	36,7%	54,2%
Trabajadores de ejecución semicualificados	8,9%	30,4%	60,7%
Trabajadores de ejecución no cualificados	9,7%	35,2%	55,0%
Total	9,2%	33,0%	57,9%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Las prácticas empresariales de control simple sobre la mano de obra, cuya referencia última es la amenaza de despido, no se acompañan siempre de un trato autoritario explícito de la empresa sobre la plantilla. Un 44,2% de los trabajadores ha experimentado dicho

trato y, en particular, un 9% lo sufre de forma habitual. El trato autoritario habitual por parte de la empresa es algo superior entre supervisores y mandos y directivos, mientras que entre técnicos superiores y medios es mayor la frecuencia de quienes no lo sufren nunca.

Frecuencia con la que el trabajador está indefenso ante el trato injusto

	Siempre o muchas veces	Algunas veces	Nunca
Mandos y directivos asalariados	4,1%	36,7%	59,2%
Trabajadores técnicos superiores	12,3%	24,6%	63,1%
Trabajadores técnicos medios	9,6%	27,1%	63,3%
Supervisores de trabajadores de ejecución	13,3%	27,3%	59,4%
Trabajadores de ejecución cualificados	12,6%	33,1%	54,2%
Trabajadores de ejecución semicualificados	10,3%	29,1%	60,6%
Trabajadores de ejecución no cualificados	11,9%	32,5%	55,5%
Total	11,4%	30,8%	57,8%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

En relación con el trato autoritario se encuentra la cuestión del trato injusto y la vulnerabilidad de los trabajadores respecto al mismo. Un 42,2% de los trabajadores se considera habitualmente (un 11,4% siempre o muchas veces) indefenso ante el trato injusto, mientras que un 57,8% no experimenta nunca dicha percepción. Son los supervisores (13,3%) y los trabajadores de ejecución cualificados (12,6%) los que con mayor frecuencia relativa se sienten indefensos ante dicho trato, aunque sólo ligeramente por encima de la media, son los técnicos y los trabajadores semicualificados quienes manifiestan con más frecuencia no encontrarse nunca en dicha situación.

Una vez analizada la incidencia de las formas de control simple de la empresa sobre la mano de obra, pasamos ahora a considerar la existencia de formas de control más complejas que incorporan elementos de participación de los trabajadores, ya sea a un nivel de consulta o incluso

de decisión. Abordaremos en primer lugar la existencia de consultas de la empresa a la plantilla sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio¹², que es señalada como una práctica habitual por algo más del 29% de los trabajadores, mientras que el 26,2% indica que nunca le consultan al respecto. Son los trabajadores de ejecución semicualificados (29,7%) y no cualificados (30,4%) quienes con mayor frecuencia relativa no son consultados nunca por la empresa respecto a la producción, lo cual puede relacionarse con su menor cualificación, pero no deja de ser un indicador de la posición relativamente marginal de estos trabajadores en las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra más complejas. En el otro extremo son mandos y directivos (59,2%), técnicos superiores (48,4%) y supervisores (48,5%) quienes con mayor intensidad son consultados sobre cuestiones relacionadas con la producción.

Frecuencia con la que la empresa consulta al trabajador sobre la forma de producir

	Siempre o muchas veces	Algunas veces	Nunca
Mandos y directivos asalariados	59,2%	36,7%	4,15%
Trabajadores técnicos superiores	48,4%	36,1%	15,6%
Trabajadores técnicos medios	33,9%	47,6%	18,5%
Supervisores de trabajadores de ejecución	48,5%	41,8%	9,7%
Trabajadores de ejecución cualificados	33,6%	46,7%	19,8%
Trabajadores de ejecución semicualificados	25,3%	45,0%	29,7%
Trabajadores de ejecución no cualificados	18,9%	40,3%	30,4%
Total	29,3%	44,5%	26,2%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

¹² Los resultados son muy similares si nos referimos a las consultas de la empresa a la plantilla sobre cómo mejorar el producto o servicio ofrecido.

Es interesante analizar también las situaciones de consulta de la empresa a la plantilla sobre la prevención de riesgos laborales, al ser ésta una de las condiciones de trabajo más significativas y requerir para su mejora la participación de los trabajadores. El colectivo de trabajadores que nunca son consultados al respecto es más significativo que en el caso anterior, superando el 31%, mientras que el 28,5% es consultado de forma habitual sobre la mejora en la prevención de riesgos labo-

rales. Son nuevamente los trabajadores de ejecución semicualificados (24,4%) y no cualificados (22,5%) los que con menor frecuencia relativa son consultados habitualmente sobre estas cuestiones, siendo los mismos grupos los que con mayor frecuencia no son consultados nunca. Son mandos y directivos (46,9%), supervisores (43,0%) y técnicos superiores (36,9%) quienes con mayor frecuencia son consultados habitualmente sobre la prevención de riesgos laborales.

Frecuencia con la que la empresa consulta al trabajador sobre la prevención de riesgos laborales

	Siempre o muchas veces	Algunas veces	Nunca
Mandos y directivos asalariados	46,9%	46,9%	6,1%
Trabajadores técnicos superiores	36,9%	38,5%	24,6%
Trabajadores técnicos medios	30,3%	38,2%	31,5%
Supervisores de trabajadores de ejecución	43,0%	39,4%	17,6%
Trabajadores de ejecución cualificados	32,7%	42,2%	25,1%
Trabajadores de ejecución semicualificados	24,4%	40,7%	34,9%
Trabajadores de ejecución no cualificados	22,5%	36,3%	41,2%
Total	28,5%	40,0%	31,4%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Más allá de la simple consulta a la plantilla (lo que podemos llamar participación consultiva), las formas complejas de gestión empresarial de la mano de obra que incorporan elementos de participación deben analizarse desde la perspectiva de la decisión efectiva, y en concreto indagar

sobre la capacidad de decisión de los propios trabajadores sobre la realización de las tareas (una participación delegativa, más profunda en cuanto a implicación y autonomía responsable de la plantilla que la meramente consultiva). La encuesta, en este sentido, pregunta quién decide acerca

de las tareas que realiza la plantilla habitualmente, contemplando como posibles sujetos al propio trabajador individualmen-

te, al equipo de trabajo, a los superiores al margen de la plantilla y combinaciones de superiores, trabajador y equipo.

Decisiones sobre las tareas habituales que se realizan

	Decisión individual del trabajador	Decisión de los superiores sin contar con la plantilla	Decisión del equipo de trabajo	Decisión compartida superiores/plantilla
Mandos y directivos asalariados	44,9%	10,2%	24,5%	20,4%
Trabajadores técnicos superiores	23,0%	21,3%	35,2%	20,5%
Trabajadores técnicos medios	33,2%	23,2%	27,5%	16,1%
Supervisores de trabajadores de ejecución	33,3%	27,9%	17,6%	21,2%
Trabajadores de ejecución cualificados	24,5%	43,3%	18,4%	13,9%
Trabajadores de ejecución semicualificados	27,3%	44,4%	16,2%	12,1%
Trabajadores de ejecución no cualificados	24,2%	55,1%	12,3%	8,4%
Total	26,6%	42,5%	17,9%	13,0%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Lo más frecuente en cuanto a la decisión sobre las tareas que se realizan es que sean los superiores o encargados de la empresa los que decidan al respecto y que la plantilla no tenga capacidad de decisión: así ocurre en el 42,4% de casos. Esta proporción es significativamente superior entre los trabajadores no cualificados (55,1%). Por contra, el trabajador es el que decide individualmente acerca de las tareas que realiza en casi un 27% de casos, siendo lógicamente mandos y directivos quienes con más frecuencia (un 44,9%) tienen esta

capacidad de decisión. Las decisiones las toma el equipo de trabajo en un 17,9% de casos, siendo mandos y directivos (24,5) y técnicos superiores (35,2%) y medios (27,5%) quienes con mayor frecuencia participan de esta forma de decisión. En un 13% de situaciones las decisiones se toman de forma compartida entre superiores y plantilla, siendo los trabajadores no cualificados (8,4%) los que menos señalan esta posibilidad. Si consideramos conjuntamente todas aquellas situaciones en las que las decisiones las toman los superiores

sin contar para ello con los trabajadores, un 42,5% del total de trabajadores señala encontrarse en esta situación, que afecta de forma más intensa a los trabajadores no cualificados (55,1% de los casos). Por el contrario, un 57,5% de los trabajadores manifiesta que participa de alguna mane-

ra en las decisiones sobre las tareas que realiza, ya sea individualmente, en equipo o de acuerdo con sus superiores, aunque esta situación es mucho más frecuente entre aquellos que realizan tareas directivas, técnicas o de supervisión que entre los trabajadores de ejecución.

Decisiones sobre las tareas habituales que se realizan		
	Decisión del trabajador (individual, en equipo, a medias con los superiores)	Decisión de los superiores al margen de los trabajadores
Mandos y directivos asalariados	89,8%	10,2%
Trabajadores técnicos superiores	78,7%	21,3%
Trabajadores técnicos medios	76,8%	23,2%
Supervisores de trabajadores de ejecución	72,1%	27,9%
Trabajadores de ejecución cualificados	56,7%	43,3%
Trabajadores de ejecución semicualificados	55,6%	44,4%
Trabajadores de ejecución no cualificados	44,9%	55,1%
Total	57,5%	42,5%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Hay que señalar de forma general que un 21,4% de trabajadores manifiesta que no se le consulta sobre la forma de producir ni participa en las decisiones acerca de las tareas que realiza habitualmente. Este colectivo sería objeto de prácticas empresariales de gestión de la mano de obra sin ningún tipo de participación de los trabajadores, propia de formas tayloristas y autoritarias de organización del trabajo y control simple sobre la fuerza de trabajo. En el extremo contrario, un 37,2% de los

trabajadores son consultados por la empresa acerca de la forma de producir y participan de alguna manera en la decisión sobre las tareas a realizar (individualmente, en equipo o a medias con los superiores). Ello supone la forma más compleja de implicación de los trabajadores, la más cercana al fomento de la autonomía responsable de la plantilla por parte de la empresa. Entre ambas situaciones aparece un 21% de trabajadores a los que la empresa consulta acerca de la producción, pero que

no tienen capacidad de participar en las decisiones acerca de las tareas a realizar (participación reducida a la consulta), y un 20,4% a los que la empresa no consulta pero que manifiestan participar de alguna forma en las decisiones sobre las tareas, lo que correspondería a un modelo de implicación real de la plantilla que no es reconocida ni buscada como tal por la empresa (participación paradójica).

Se ha podido constatar, por tanto, cómo el predominio de las prácticas empresariales de control simple sobre la mano de obra se evidencia en el uso de la amenaza de despido como instrumento para incentivar el esfuerzo laboral de los trabajadores, el cual se ve reforzado si el trabajador percibe que puede ser fácilmente reemplazado y, aún más, si además teme particularmente esta eventualidad cuanto mayor es la dificultad para encontrar un nuevo empleo. Son los trabajadores de ejecución no cualificados los que más claramente perciben esta amenaza y sus posibles efectos negativos. En las estrategias empresariales de gestión de la fuerza de trabajo hay, por tanto, una orientación significativa hacia el control simple que afecta más a los trabajadores de ejecución no cualificados. Profundizando en esta misma dirección, un 20,1% de los trabajadores expresa que nunca puede reclamar dichas mejoras sin miedo a represalias, pero esto afecta particularmente a los trabajadores de ejecución no cualificados y semicualificados.

Por lo que respecta a las prácticas de gestión más complejas, cabe destacar que son los trabajadores de ejecución semicualificados y no cualificados quienes con mayor frecuencia no son consultados nunca por la empresa respecto a la producción o a la prevención de riesgos laborales, lo cual puede relacionarse con su menor cualificación, pero no deja de ser un indicador de la posición relativamente marginal de estos trabajadores. En el mismo sentido, si consideramos conjuntamente todas aquellas situaciones en las que las decisiones las toman los superiores sin contar para ello con los trabajadores, un 57,5% de éstos manifiesta que participan de alguna manera en las decisiones sobre las tareas que realizan, ya sea individualmente, en equipo o de acuerdo con sus superiores, aunque esta situación es mucho más frecuente entre aquellos que realizan tareas directivas, técnicas o de supervisión que entre los trabajadores de ejecución.

3.4. POLÍTICA SALARIAL

El efecto de la política salarial de las empresas sobre los distintos grupos ocupacionales se concreta en los niveles salariales, es decir, en la posición de los mismos en la estructura salarial. De acuerdo con la información de la encuesta, sólo el 8,5% del total de la población asalariada cobra hasta 600 euros netos al mes y son

los trabajadores no cualificados los que están más claramente afectados por los salarios más bajos (un 17,9% de los mismos se encuentra en este intervalo salarial), junto con los semicualificados, aunque en este caso en menor medida (10,1%). Lo mismo ocurre si nos referimos al tramo de 600 € a 1.000 € mensuales: como media el 26,2% de los ocupados está en ese rango salarial, pero en el caso de los trabajadores no cualificados dicha proporción asciende al 43,8% y en el de los semicualificados es un 35,8%, niveles significativamente superiores a la media. Cabe subrayar que casi el 62% de los no cualificados y casi el 46% de los semicualificados cobra hasta 1.000

€ mensuales, proporción muy superior a la que se da en el resto de grupos. El 33,1% del total de asalariados percibe salarios mensuales situados entre los 1.000 y los 1.500 €, aunque son supervisores (47,2%) y trabajadores de ejecución (53%) y semicualificados (46,4%) los que con mayor frecuencia relativa se encuentran en dicho tramo de la escala salarial. Un 21,7% de los asalariados percibe salarios superiores a 1.500 €, siendo directivos (87,2%) y técnicos superiores (69,8%) quienes con mayor frecuencia se sitúan en este intervalo salarial, junto con el resto de técnicos, los supervisores y los trabajadores de ejecución cualificados.

Distribución de los trabajadores según salario mensual neto

	Hasta 600 €	De 600 € a 1.000 €	De 1.000 € a 1.500 €	Más de 1.500 €
Mandos y directivos asalariados	0,0%	0,0%	12,8%	87,2%
Trabajadores técnicos superiores	2,6%	3,4%	24,1%	69,8%
Trabajadores técnicos medios	6,8%	9,9%	31,7%	51,6%
Supervisores de trabajadores de ejecución	1,2%	14,1%	47,2%	37,4%
Trabajadores de ejecución cualificados	3,3%	15,5%	53,0%	28,2%
Trabajadores de ejecución semicualificados	10,1%	35,8%	46,4%	7,7%
Trabajadores de ejecución no cualificados	17,9%	43,8%	33,1%	5,2%
Total	8,5%	26,2%	43,6%	21,7%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Frecuencia con la que el salario permite a los trabajadores cubrir necesidades básicas

	Siempre o muchas veces	Algunas veces	Nunca o sólo alguna vez
Mandos y directivos asalariados	89,8%	6,1%	4,1%
Trabajadores técnicos superiores	77,9%	18,0%	4,1%
Trabajadores técnicos medios	75,5%	16,4%	8,1%
Supervisores de trabajadores de ejecución	63,0%	29,7%	7,3%
Trabajadores de ejecución cualificados	64,5%	25,1%	10,4%
Trabajadores de ejecución semicualificados	52,6%	30,0%	17,4%
Trabajadores de ejecución no cualificados	44,4%	30,9%	24,7%
Total	58,6%	26,6%	14,8%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Casi el 59% de trabajadores señala que su salario les permite cubrir sus necesidades básicas cotidianas. Esta proporción es significativamente inferior en los trabajadores no cualificados (44,4%) y semicualificados (52,6%). Debe señalarse que un 14,8% de trabajadores señala que su salario no les permite cubrir dichas necesidades cotidianas, siendo de nuevo estos mismos grupos de trabajadores los que con mayor frecuencia relativa se encuentran en dicha situación. En el mismo sentido, un

34,6% del total de asalariados manifiesta que su salario les permite habitualmente (siempre o muchas veces) cubrir posibles gastos imprevistos, aunque dicha proporción se reduce considerablemente en el caso de los trabajadores no cualificados (21,3%) y semicualificados (29,4%), que son también quienes se sitúan significativamente por encima de la media por lo que respecta a no poder hacer frente nunca a dichos gastos.

Frecuencia con la que el salario permite a los trabajadores cubrir gastos imprevistos

	Siempre o muchas veces	Algunas veces	Nunca o sólo alguna vez
Mandos y directivos asalariados	69,4%	24,5%	6,1%
Trabajadores técnicos superiores	59,8%	27,0%	13,1%
Trabajadores técnicos medios	52,8%	28,0%	19,2%
Supervisores de trabajadores de ejecución	40,0%	35,2%	24,8%
Trabajadores de ejecución cualificados	38,0%	34,2%	27,8%
Trabajadores de ejecución semicualificados	29,4%	32,0%	38,6%
Trabajadores de ejecución no cualificados	21,3%	30,7%	48,0%
Total	34,6%	32,0%	33,4%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

La encuesta permite determinar la percepción de los trabajadores acerca de la existencia de un trato salarial justo por parte de la empresa en relación con el rendimiento laboral. En este sentido, un 34,8% de trabajadores se considera en buena o gran medida justamente compensado, pero esta

percepción de trato justo es sensiblemente inferior en los trabajadores de ejecución no cualificados (27%). Un 14% de trabajadores manifiesta, por contra, sentirse tratado de manera totalmente injusta en términos salariales, percepción que de nuevo es más intensa (17,9%) entre los no cualificados.

Existencia de un trato salarial justo con respecto al rendimiento laboral

	En buena o gran medida	En alguna o cierta medida	En ninguna medida
Mandos y directivos asalariados	57,1%	38,8%	4,1%
Trabajadores técnicos superiores	41,0%	46,7%	12,3%
Trabajadores técnicos medios	45,0%	44,4%	10,6%
Supervisores de trabajadores de ejecución	34,5%	50,3%	15,2%
Trabajadores de ejecución cualificados	36,6%	51,1%	12,3%
Trabajadores de ejecución semicualificados	33,1%	51,9%	15,0%
Trabajadores de ejecución no cualificados	27,0%	55,1%	17,9%
Total	34,8%	51,2%	14,0%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

En cuanto al procedimiento de determinación de los salarios, el convenio colectivo es la referencia fundamental para el 57,3% de los trabajadores; en un 11,2% adicional de casos se indica que la empresa introduce mejoras a partir del acuerdo de convenio. Los acuerdos individuales entre empresa y trabajador son determinantes en las decisiones sobre salarios en casi el 23% de casos. Sólo en un 7,7% de los casos, los salarios son decididos unilateralmente por la empresa o los superiores al margen del convenio colectivo. Son los técnicos superiores (64,5%) y medios (70,5%) quienes presentan una

mayor frecuencia relativa en la fijación de su salario estrictamente de acuerdo con lo que establece el convenio colectivo. Las mejoras respecto al convenio decididas unilateralmente por la empresa se dan con una intensidad significativamente superior a la media en mandos y directivos (22,4%). Los acuerdos individualizados entre empresa y trabajador son relativamente más frecuentes entre los trabajadores de ejecución semicualificados. La práctica de fijación de los salarios unilateralmente por la empresa o los superiores, aunque muy minoritaria, afecta ligeramente por encima de la media a mandos y directivos (10,2%).

Procedimiento de decisión acerca del salario

	Se ajusta estrictamente al convenio colectivo o pacto de empresa	Decide la empresa o los superiores unilateralmente (mejora convenio)	Decide la empresa o los superiores unilateralmente (al margen de convenio)	Se acuerda entre empresa y trabajador individualmente	Se decide en el equipo de trabajo
Mandos y directivos asalariados	42,9%	22,4%	10,2%	22,4%	2,0%
Trabajadores técnicos superiores	64,5%	6,6%	4,1%	23,1%	1,7%
Trabajadores técnicos medios	70,5%	8,5%	5,3%	14,7%	1,1%
Supervisores de trabajadores de ejecución	53,1%	12,3%	8,6%	24,1%	1,9%
Trabajadores de ejecución cualificados	54,7%	13,3%	8,1%	23,0%	0,9%
Trabajadores de ejecución semicualificados	55,8%	10,1%	8,3%	24,9%	1,1%
Trabajadores de ejecución no cualificados	57,6%	10,9%	7,8%	22,8%	1,0%
Total	57,3%	11,2%	7,7%	22,7%	1,0%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

El convenio colectivo es la referencia fundamental (directa o indirectamente) para fijar el salario para un 68,6% de los trabajadores, particularmente para técnicos medios (78,9%) y superiores (71,1%). Por tanto, sólo un 31,4% de los trabaja-

dores ve fijado su salario al margen del convenio, una práctica que afecta relativamente más a mandos y directivos (34,7%), supervisores (34,6%) y trabajadores semicualificados (34,2%).

Influencia del convenio colectivo en la fijación del salario		
	El salario se decide a partir del convenio	El salario se decide fuera del convenio
Mandos y directivos asalariados	65,3%	34,7%
Trabajadores técnicos superiores	71,1%	28,9%
Trabajadores técnicos medios	78,9%	21,1%
Supervisores de trabajadores de ejecución	65,4%	34,6%
Trabajadores de ejecución cualificados	68,0%	32,0%
Trabajadores de ejecución semicualificados	65,8%	34,2%
Trabajadores de ejecución no cualificados	68,4%	31,6%
Total	68,6%	31,4%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

La encuesta plantea diferentes factores que influyen sobre el salario cobrado más allá de la categoría profesional, como la realización de horas extraordinarias, el trabajo a turnos, la polivalencia, la antigüedad y los resultados individuales, de equipo o de la empresa. Para un 45% de los trabajadores, el salario depende exclusivamente de la categoría o grupo profesional, siendo esta situación relativamente más frecuente entre los técnicos medios (53,0%) y superiores (50,0%). La antigüe-

dad incide sobre el salario de un 37,2% de los trabajadores, particularmente en el caso de mandos y directivos (57,1%), así como de técnicos (superiores y medios) y supervisores (en el entorno del 45% en todos estos casos).

Por otro lado, las horas extraordinarias repercuten en el salario del 30,6% de los trabajadores, con una incidencia más significativa de este factor en los supervisores (34,5%), los trabajadores de ejecución cualificados (35,4%) y los no cualificados

(33,5%). El trabajo a turnos o en horarios especiales es significativo en el salario percibido por el 20,9% de los trabajadores, factor que incide con mayor intensidad relativa en los trabajadores de ejecución cualificados (24,5%) y los supervisores (23,0%). Un factor más cualitativo es el reconocimiento salarial de la polivalencia, es decir de la realización de tareas adicionales a las establecidas en el contrato. Aunque en términos generales no resulta demasiado significativo, ya que sólo afecta a un 12,2% de los trabajadores, tiene una cierta incidencia entre los mandos y directivos (22,4%) y, en menor medida, entre los trabajadores cualificados (16%).

La influencia sobre el salario de los sistemas de remuneración según objetivos (en términos de productividad, calidad, clientes, mejora del producto...) tiene una incidencia dispar en los salarios de los trabajadores. Así, un 18,4% señala que influyen en su salario los resultados individuales conseguidos por el trabajador, un 14,2% señala la importancia de los resultados conseguidos por el equipo de trabajo y un 9,3% se refiere a los resultados globales de la empresa. Los grupos ocupacionales en cuyos salarios tienen más incidencia estos factores son, sobre todo, mandos y directivos (en torno al 50% de los casos), así como técnicos superiores, supervisores y trabajadores de ejecución cualificados.

Factores que influyen sobre el salario percibido (% sobre cada grupo ocupacional)*

	Sólo la categoría profesional	Antigüedad	Horas extraordinarias	Trabajo a turnos, en horario nocturno o festivos	Polyvalencia de las tareas	Resultados individuales	Resultados del equipo	Resultados de la empresa
Mandos y directivos asalariados	37,5%	57,1%	26,5%	16,3%	22,4%	51,0%	51,0%	44,9%
Trabajadores técnicos superiores	50,0%	45,9%	18,9%	16,4%	11,5%	22,1%	19,7%	12,3%
Trabajadores técnicos medios	53,0%	46,3%	22,0%	16,4%	9,2%	14,4%	11,6%	7,9%
Supervisores de trabajadores de ejecución	45,5%	45,4%	34,5%	23,0%	9,9%	20,0%	19,4%	15,2%
Trabajadores de ejecución cualificados	43,8%	39,7%	35,4%	24,5%	16,0%	25,4%	20,1%	12,3%
Trabajadores de ejecución semicualificados	44,7%	32,8%	27,3%	19,7%	9,2%	16,1%	11,8%	7,5%
Trabajadores de ejecución no cualificados	42,7%	31,2%	33,5%	19,8%	12,1%	10,1%	6,1%	4,5%
Total	45,0%	37,2%	30,6%	20,9%	12,2%	18,4%	14,2%	9,3%

* La pregunta admite varias opciones de respuesta.

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Variabilidad del salario mensual		
	No varía	Varía
Mandos y directivos asalariados	61,2%	38,8%
Trabajadores técnicos superiores	74,6%	25,4%
Trabajadores técnicos medios	80,3%	19,7%
Supervisores de trabajadores de ejecución	66,1%	33,9%
Trabajadores de ejecución cualificados	65,0%	35,0%
Trabajadores de ejecución semicualificados	73,9%	26,1%
Trabajadores de ejecución no cualificados	74,2%	25,8%
Total	71,3%	28,7%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

En términos de flexibilidad salarial, casi un 29% de los trabajadores señala que su salario varía de un mes a otro, siendo la variabilidad inferior al 10% en dos tercios de los casos. Los grupos ocupacionales en los que la variabilidad del salario mensual es superior a la media son mandos y directivos (38,8%), supervisores (33,9%) y trabajadores de ejecución cualificados (35%).

En conclusión, son lógicamente los trabajadores no cualificados los que están más claramente afectados por los salarios más bajos junto con los semicualificados. Esta situación conduce a que sean estos dos grupos de trabajadores los que con mayor frecuencia manifiesten que sus salarios no les permiten cubrir sus necesidades cotidianas, ni tampoco cubrir po-

sibles gastos imprevistos. No resulta de extrañar, por tanto, que la percepción de trato salarial justo sea sensiblemente inferior entre los trabajadores de ejecución no cualificados. Por otro lado, los grupos ocupacionales en los que la variabilidad del salario mensual es superior a la media son mandos y directivos, supervisores y trabajadores de ejecución cualificados. El convenio colectivo es la referencia fundamental (directa o indirectamente) para fijar el salario para un 68,6% de los trabajadores, particularmente para técnicos medios, mientras que la fijación del mismo al margen del convenio afecta relativamente más a mandos y directivos, supervisores y trabajadores semicualificados.

3.5. GESTIÓN DE LA MANO DE OBRA Y EJERCICIO DE DERECHOS LABORALES

Un indicador del estilo de gestión empresarial de la mano de obra es la posibilidad efectiva de ejercicio de derechos laborales por la plantilla. En este sentido, la encuesta permite analizar la frecuencia con la que se pueden ejercer sin problemas derechos como el descanso semanal, las vacaciones, coger un día de permiso por motivos familiares o personales, las bajas por enfermedad o poder ir al médico cuando se necesita. Estas cuestiones aportan información además sobre la incidencia efectiva del marco regulador de las relaciones laborales en la realidad laboral.

Para simplificar la exposición, nos centraremos exclusivamente en la importan-

cia de las situaciones en las que nunca o sólo alguna vez se pueden ejercer sin problemas los derechos citados, es decir, en las situaciones en las que no se ejercen habitualmente dichos derechos. Un 22,9% de los trabajadores encuestados manifiesta que nunca (12,7%) o sólo alguna vez (10,2%) pueden hacer los días de fiesta semanales sin ningún problema. Esta proporción es más elevada entre los trabajadores de ejecución semicualificados (28,2%) y no cualificados (24,6%). Son porcentajes superiores a la media, lo que evidencia la mayor debilidad de los grupos que ocupan los segmentos inferiores de la escala ocupacional frente a prácticas empresariales de gestión de la mano de obra precarizadoras (en el sentido de que reducen la capacidad del trabajador de ejercer derechos laborales estándar).

Situaciones en las que no se pueden ejercer sin problemas diferentes derechos* (% sobre grupo ocupacional)

	Hacer los días de fiesta semanal	Hacer los días de vacaciones	Coger un día de permiso por motivos familiares	Coger un día de permiso por motivos personales	Coger la baja por enfermedad	Ir al médico cuando se necesita
Mandos y directivos asalariados	16,3%	8,5%	6,4%	6,4%	4,3%	6,4%
Trabajadores técnicos superiores	17,2%	12,6%	5,8%	9,2%	6,7%	5,0%
Trabajadores técnicos medios	16,8%	15,7%	11,7%	12,9%	6,2%	5,7%
Supervisores de trabajadores de ejecución	19,4%	14,8%	14,0%	20,7%	9,3%	5,5%
Trabajadores de ejecución cualificados	19,9%	16,4%	16,3%	18,3%	9,9%	8,8%
Trabajadores de ejecución semicualificados	28,2%	22,3%	22,6%	25,5%	13,6%	11,3%
Trabajadores de ejecución no cualificados	24,6%	22,4%	21,5%	22,9%	14,9%	10,4%
Total	22,9%	19,1%	18,3%	20,6%	11,3%	9,3%

* Nunca o sólo alguna vez se puede ejercer el derecho sin problemas.

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

Por lo que respecta a la posibilidad de hacer los días de vacaciones sin problemas, un 19,1% de trabajadores manifiesta que no lo pueden hacer nunca o que sólo alguna vez pueden hacerlo. De nuevo la situación es significativamente más negativa en el caso de los trabajadores semicualificados (22,3%) y no cualificados (22,4%) por lo que respecta a la existencia de dificultades para poder hacer los días de vacaciones sin problemas. Este dato viene a confirmar que los trabajadores de menor cualificación son el colectivo que experimenta con mayor intensidad la gestión más flexible del tiempo de trabajo por parte de las empresas.

La posibilidad de coger un permiso de un día por motivos familiares (cuidar menores, personas dependientes o enfermas) resulta problemática para un 18,3% de los trabajadores encuestados (en concreto, un 5% nunca puede coger dicho permiso). Si se trata de coger un día de permiso por motivos personales (por ejemplo estudios), las dificultades son algo superiores ya que así lo señala un 20,6% de los trabajadores (un 6,7% no puede hacerlo nunca). Son nuevamente los trabajadores semicualificados y no cualificados quienes con mayor frecuencia que la media manifiestan tener problemas para poder coger un día de permiso, ya sea por motivos familiares o personales (entre un 20 y un 25% de los casos).

El ejercicio del derecho de coger la baja por enfermedad plantea problemas para un

11,3% de los trabajadores (en un 3,8% de casos no pueden hacerlo nunca y sólo pueden hacerlo alguna vez en un 7,5% de ocasiones). Tratándose de un derecho tan básico, resulta preocupante que esta proporción aumente entre los trabajadores semicualificados (13,6%) y no cualificados (14,9%). Si se trata simplemente de poder ir al médico cuando se necesita, las dificultades son señaladas por un 9,3% de los trabajadores (un 1,8% señala que nunca puede hacerlo y un 7,5% que sólo puede hacerlo alguna vez). Ahora bien, de nuevo aumenta la proporción de dificultades entre semicualificados (11,3%) y no cualificados (10,4%).

La particular situación de dificultad de los trabajadores que ocupan puestos de trabajo con menores requerimientos de cualificación por lo que se refiere al ejercicio de derechos laborales, además de evidenciar el menor poder social de negociación que caracteriza a estos colectivos, ya que son más fácilmente prescindibles, puede relacionarse también con una reducida capacidad colectiva de defensa de estos derechos en general y, en particular, entre estos grupos de trabajadores. En este sentido hay que señalar que un 58,4% de los trabajadores encuestados señala que en su centro de trabajo no existe ningún tipo de representación sindical (comité de empresa, delegados sindicales o de personal), o bien que no saben si existe dicha representación. En el caso de los trabajadores de ejecución semicualificados dicha

proporción aumenta hasta un 66,8%, y en el grupo de los no cualificados hasta un 61,1%, lo cual puede contribuir a que haya mayores dificultades para estos trabajadores en el ejercicio de derechos laborales.

Resulta significativo, en este sentido, que sean los trabajadores no cualificados los que más desconocen si en su centro de trabajo hay representación sindical (un 13,3% frente a la media de 9,3%).

Existencia de representación sindical en el centro de trabajo		
	Sí existe representación sindical	No existe o no se sabe si existe
Mandos y directivos asalariados	66,7%	33,3%
Trabajadores técnicos superiores	58,2%	41,8%
Trabajadores técnicos medios	56,4%	43,6%
Supervisores de trabajadores de ejecución	49,7%	50,3%
Trabajadores de ejecución cualificados	43,5%	56,5%
Trabajadores de ejecución semicualificados	33,2%	66,8%
Trabajadores de ejecución no cualificados	38,9%	61,1%
Total	41,6%	58,4%

Elaborado a partir de ISTAS (2010), *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*.

En definitiva, son los trabajadores de ejecución semicualificados y no cualificados quienes tienen mayores dificultades para ejercer sin problemas los derechos referidos a cuestiones como el descanso semanal, las vacaciones, los permisos o las bajas por enfermedad, lo que evidencia la mayor debilidad de los grupos que ocupan los segmentos inferiores de la escala ocupacional frente a prácticas empresariales de gestión de la mano de obra precarizadoras (en el sentido de que reducen la capacidad del trabajador de ejercer derechos laborales estándar). Asimismo, los trabajadores de menor cualificación son el colectivo que experimenta con mayor intensidad la gestión más flexible del

tiempo de trabajo por parte de las empresas. Esta particular dificultad para el ejercicio de derechos laborales se encuentra relacionada con una reducida capacidad colectiva de defensa de estos derechos en general y, en particular, entre estos grupos de trabajadores. Así, un 58,4% de los trabajadores encuestados señala que en su centro de trabajo no existe ningún tipo de representación sindical o bien que no saben si existe dicha representación, proporción que se incrementa significativamente entre los trabajadores de ejecución semicualificados y no cualificados, lo cual puede contribuir a que haya mayores dificultades para estos trabajadores en el ejercicio de sus derechos laborales.

04 CONCLUSIONES

El marco de análisis planteado presenta las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra como resultado de estrategias de búsqueda de objetivos de flexibilidad, control de la fuerza de trabajo y rentabilidad. Dichas estrategias se desarrollan en un marco variable de restricciones estructurales para la empresa (ligadas a la demanda y a la posición en la jerarquía productiva y en los mercados) que puede proporcionar un margen de maniobra mayor o menor para elegir entre alternativas de gestión del trabajo y de competitividad, margen que se resuelve de acuerdo con la cultura empresarial y el modelo de relaciones laborales existente en cada caso. La flexibilidad laboral puede tener componentes funcionales (cambio de tareas dentro de la organización productiva), pero es su

versión cuantitativa y simple (centrada en el ajuste del volumen de trabajo utilizado y pagado a las necesidades cambiantes de la producción) la más extendida. El problema del control de la fuerza de trabajo hace referencia a la necesidad de conseguir el comportamiento adecuado de los trabajadores contratados y puede tener versiones simples y directas (basadas en la amenaza de despido y el trato autoritario) o bien orientarse hacia la promoción de la autonomía responsable de los trabajadores mediante formas más complejas de control que incluyen la participación de los trabajadores, incentivos y mecanismos de identificación con la empresa.

Las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra se concretan en la política de contratación (referida tanto al ac-

ceso como a la continuidad del trabajador en la plantilla), la política de gestión de la jornada de trabajo, la política de organización del trabajo (que incluye las formas de control sobre la fuerza de trabajo) y la política de fijación de los salarios

Los datos de la *Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010* nos han permitido analizar los rasgos generales de la gestión de la mano de obra en las empresas españolas y determinar algunas especificidades que afectan a los diferentes grupos ocupacionales. En primer lugar, las políticas de contratación de las empresas presentan rasgos claramente segmentadores entre los diferentes grupos. En este sentido, se puede constatar que la mayor incidencia de la contratación indefinida se da entre los mandos y directivos (el 81,6% tiene esta modalidad de contrato, muy por encima de su incidencia en el conjunto de los trabajadores, un 59,7%), junto con los supervisores y los trabajadores de ejecución cualificados. La situación de funcionario de carrera se da con mayor frecuencia entre los técnicos medios. En el otro extremo, por lo que respecta a los contratos temporales, su mayor incidencia relativa se produce entre los trabajadores de ejecución no cualificados, mientras que la situación de estar trabajando sin contrato se da más frecuentemente entre los trabajadores de ejecución no cualificados y semicualificados.

De este modo se produce una segmentación bastante definida en las formas

de contratación predominantes entre los diferentes grupos ocupacionales. Así, los mandos y directivos presentan una incidencia significativamente mayor que la media por lo que respecta a la contratación indefinida y el empleo funcionario, mientras en este grupo la contratación temporal resulta significativamente más reducida que en el total (4,1% frente a 27,2%). En los grupos de técnicos se encuentra con mayor frecuencia relativa la situación de funcionario y de autónomo dependiente (en el caso de los superiores), mientras que tienen menor incidencia relativa las contrataciones indefinida y temporal. Los supervisores presentan una mayor incidencia relativa de la contratación indefinida, al igual que los trabajadores de ejecución cualificados. En el caso de los trabajadores semicualificados y no cualificados cabe destacar la mayor incidencia relativa que entre los mismos (sobre todo entre los segundos) tienen la contratación temporal y el empleo sin contrato.

Esta apreciación resulta más clara si en la categoría de formas de precariedad contractual incluimos no sólo la contratación temporal sino el trabajo sin contrato, los fijos discontinuos, los funcionarios interinos y los autónomos dependientes, todos ellos caracterizados en grados y formas jurídicas distintas por la inseguridad del empleo. Las formas precarias afectan a un 36% de los trabajadores, pero su incidencia supera el 45% en el caso de los trabajadores de ejecución no cualificados y el 40% entre

los semicualificados. En el resto de grupos, la incidencia de la estabilidad contractual se sitúa por encima de la media, particularmente en el caso de los supervisores (79,9%) y, sobre todo, de los mandos y directivos (89,8%). Es, por tanto, en los grupos de menor cualificación donde se constata una especial incidencia de las políticas de contratación más precarizadoras.

El análisis de la antigüedad de los trabajadores en la empresa nos permite profundizar en las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra. En este sentido cabe destacar que la mayor continuidad en la empresa se da, particularmente, en el grupo de mandos y directivos (un 69,4% tiene más de 5 años de antigüedad y un 44,9% supera los 10 años), seguido por los de técnicos (superiores y medios), supervisores y trabajadores de ejecución semicualificados. Son, en su conjunto, los trabajadores de ejecución los que presentan antigüedades medias menores, situándose por debajo de los dos años en torno al 60-65% de estos trabajadores (69,1% en el caso de los semicualificados), evidenciándose así una mayor rotación de los mismos.

Resulta interesante señalar la existencia de relaciones laborales de carácter temporal que se alargan en el tiempo de forma significativa. De los trabajadores que identifican su situación laboral con un contrato temporal, un 37% señala una antigüedad en la empresa en la que trabaja de dos o más años, lo que se asocia al

encadenamiento de contratos temporales o a contratos que no especifican la fecha de finalización (como el de obra o servicio). Otra evidencia en este sentido es que más del 44% de los trabajadores afectados por formas de precariedad contractual, de hecho, lleva trabajando en su empresa más de dos años, lo que relativiza las razones de flexibilidad puntual en la contratación no indefinida. En este sentido cabe destacar que los trabajadores de ejecución de cualificación media y baja no sólo experimentan una precariedad contractual más elevada que la media, sino que además su continuidad de hecho en la empresa, cuando tienen un empleo precario, también es inferior a la media.

En relación con la antigüedad (aunque no sólo con ella, evidentemente) se encuentra la cuestión de la carrera profesional de la población asalariada. En este sentido se constata que son, lógicamente, los grupos con niveles de cualificación alta (en tareas de ejecución o técnicas) o con responsabilidades de supervisión o dirección los que refieren con mayor frecuencia una carrera profesional en la que se han producido ascensos de categoría o grupo profesional. Sólo un porcentaje reducido (en torno al 10-12%) de los trabajadores de ejecución de cualificación media o baja ha experimentado algún tipo de promoción en su carrera profesional.

El siguiente elemento constitutivo de las prácticas empresariales de gestión

empresarial de la mano de obra es la organización del tiempo de trabajo. En este ámbito destaca en primer lugar el hecho de que la jornada parcial (menos de 30 horas semanales) se produce con mayor frecuencia relativa entre los técnicos medios y los trabajadores de ejecución no cualificados, mientras que la jornada elevada (más de 40 horas semanales) presenta mayor incidencia entre mandos y directivos, supervisores y trabajadores de ejecución cualificados y semicualificados.

En cuanto a la ordenación de la jornada laboral a lo largo del día, la mayor incidencia relativa de los horarios atípicos (aquellos que más se alejan del esquema estándar de uso social del tiempo: tarde, noche, turnos rotatorios, horarios irregulares...) se produce entre los grupos de menor cualificación: trabajadores de ejecución semicualificados y no cualificados.

Por lo que respecta a la ordenación de la jornada laboral a lo largo de la semana, el trabajo habitual en sábado se da con mayor frecuencia relativa entre los supervisores (un 31,7% trabaja todos los sábados) y los trabajadores de ejecución semicualificados (40,1%). Respecto al trabajo en domingo, el carácter muy minoritario de su frecuencia habitual sólo encuentra una excepción entre los trabajadores de ejecución semicualificados (un 13,2% de los mismos trabaja todos los domingos), mientras que esporádicamente (algún domingo del mes) sólo trabajan por encima

de la media los técnicos superiores y los trabajadores de ejecución semicualificados, aunque siempre con una incidencia escasa sobre el total de cada grupo.

La flexibilidad de la jornada en función de las necesidades más o menos puntuales de la empresa es otro elemento a tener en cuenta en la gestión de la mano de obra. Dicha flexibilidad puede conseguirse de dos formas: cambiando el horario habitual de entrada o salida al trabajo sin ampliar la jornada laboral o bien prolongando la jornada mediante horas extraordinarias. En este sentido cabe señalar que el alargamiento de la jornada habitual afecta a un 41,3% de los trabajadores, con una incidencia mayor entre los niveles superiores de la escala ocupacional.

Sólo un 32,2% de los trabajadores ve fijada su jornada al margen del convenio colectivo, una práctica que afecta relativamente más a trabajadores semicualificados (36,4%) y mandos y directivos (35,4%).

Un objetivo fundamental de las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra es conseguir un control eficaz sobre la fuerza de trabajo. Las políticas de control más simples se basan en última instancia en la amenaza de despido y se caracterizan por la discrecionalidad y el autoritarismo. En este sentido, el análisis realizado ha permitido captar la existencia de este tipo de prácticas para una parte relevante de los trabajadores. Un 37% de los trabajadores encuestados señala que

perciben de forma habitual que la empresa les despediría si no hicieran todo lo que la dirección les pide. Son los trabajadores de ejecución no cualificados (en un 46,6% de los casos) los que más claramente perciben esta amenaza. La amenaza del despido como instrumento del control simple por parte de las empresas puede ver reforzada si el trabajador percibe que puede ser fácilmente reemplazado. Son también los trabajadores de ejecución no cualificados los que con mayor frecuencia tienen habitualmente esta percepción.

La efectividad de este método de control empresarial sobre la mano de obra se ve lógicamente incrementada si el trabajador, además de percibir la amenaza del despido, teme particularmente esta eventualidad cuanto mayor es la dificultad para encontrar un nuevo empleo. Esta preocupación es alta para un 49,9% de los trabajadores, siendo de nuevo los semicualificados (52,3%) y no cualificados (56,1%) los grupos más vulnerables ante esta posibilidad. Adicionalmente, un 20,1% de los trabajadores expresa que nunca puede reclamar dichas mejoras sin miedo a represalias, pero esto afecta particularmente a los trabajadores de ejecución no cualificados (26,1%) y semicualificados (22,3%). De todo ello se desprende que en las estrategias empresariales de gestión de la fuerza de trabajo hay una orientación significativa hacia el control simple que afecta más a los trabajadores de ejecución no cualificados.

Si pasamos a considerar las formas de control más complejas que incorporan elementos de participación de los trabajadores, ya sea a nivel de consulta o incluso de decisión, resulta que son los trabajadores de ejecución semicualificados y no cualificados quienes con mayor frecuencia relativa no son consultados nunca por la empresa respecto a la producción, lo cual puede relacionarse con su menor cualificación, pero no deja de ser un indicador de la posición relativamente marginal de estos trabajadores en las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra más complejas. En el otro extremo son mandos y directivos, técnicos superiores y supervisores quienes son mayor intensidad son habitualmente consultados por las empresas sobre cuestiones relacionadas con la producción. Por lo que respecta a la consulta de la empresa a la plantilla sobre la prevención de riesgos laborales, son nuevamente los trabajadores de ejecución semicualificados y no cualificados los que con menor frecuencia son consultados habitualmente sobre estas cuestiones.

Si nos referimos a las formas de participación que van más allá de la consulta e incluyen la decisión sobre las tareas realizadas, resulta que si consideramos conjuntamente todas aquellas situaciones en las que las decisiones las toman los superiores sin contar para ello con los trabajadores, un 42,5% del total de trabajadores señala encontrarse en esta situación, que afecta

de forma más intensa a los trabajadores no cualificados (55,1% de los casos). Por el contrario, un 57,5% de los trabajadores manifiesta que participa de alguna manera en las decisiones sobre las tareas que realizan, ya sea individualmente, en equipo o de acuerdo con sus superiores, aunque esta situación es mucho más frecuente entre aquellos que realizan tareas directivas, técnicas o de supervisión que entre los trabajadores de ejecución. La gestión empresarial de la mano de obra en el caso de estos últimos trabajadores, si consideramos conjuntamente los mecanismos de control directo y las prácticas de consulta y participación, se decanta hacia el control simple y directo y no hacia el fomento de la autonomía responsable.

La política salarial de las empresas se traduce en niveles de remuneración diferenciados para distintos grupos de trabajadores. Son lógicamente los trabajadores no cualificados los que están más claramente afectados por los salarios más bajos junto con los semicualificados: casi el 62% de los no cualificados y casi el 46% de los semicualificados cobran hasta 1.000 € mensuales. En el otro extremo, un 21,7% de los asalariados perciben salarios superiores a 1.500 €, siendo directivos (87,2%) y técnicos superiores (69,8%) quienes con mayor frecuencia se sitúan en este intervalo salarial, junto con el resto de técnicos, los supervisores y los trabajadores de ejecución cualificados.

Casi el 59% de trabajadores señala que su salario les permite cubrir sus necesidades básicas cotidianas. Esta proporción es significativamente inferior en los trabajadores no cualificados (44,4%) y semicualificados (52,6%). Un 14,8% de trabajadores señala que su salario no les permite cubrir dichas necesidades cotidianas, siendo de nuevo estos mismos grupos de trabajadores los que con mayor frecuencia relativa se encuentran en dicha situación. En el mismo sentido, un 34,6% del total de asalariados manifiesta que su salario les permite habitualmente (siempre o muchas veces) cubrir posibles gastos imprevistos, aunque dicha proporción se reduce considerablemente en el caso de los trabajadores no cualificados (21,3%) y semicualificados (29,4%), que son también quienes se sitúan significativamente por encima de la media por lo que respecta a no poder hacer frente nunca a dichos gastos.

Un 34,8% de trabajadores se considera en buena o gran medida justamente compensado, pero esta percepción de trato justo es sensiblemente inferior en los trabajadores de ejecución no cualificados (27%). Un 14% de trabajadores manifiesta, por contra, sentirse tratado de manera totalmente injusta en términos salariales, percepción que de nuevo es más intensa (17,9%) entre los no cualificados.

El convenio colectivo es la referencia fundamental (directa o indirectamente) para fijar el salario para un 68,6% de los

trabajadores, particularmente para técnicos medios (78,9%) y superiores (71,1%). Por tanto, sólo un 31,4% de los trabajadores ve fijado su salario al margen del convenio, una práctica que afecta relativamente más a mandos y directivos (34,7%), supervisores (34,6%) y trabajadores semicualificados (34,2%).

La encuesta plantea diferentes factores que influyen sobre el salario cobrado más allá de la categoría profesional. Entre ellos cabe destacar que la antigüedad incide sobre el salario de un 37,2% de los trabajadores, particularmente en el caso de mandos y directivos (57,1%), así como de técnicos (superiores y medios) y supervisores (en el entorno del 45% en todos estos casos). Las horas extraordinarias repercuten en el salario del 30,6% de los trabajadores, con una incidencia más significativa de este factor en los supervisores (34,5%), los trabajadores de ejecución cualificados (35,4%) y los no cualificados (33,5%). Por lo que respecta a los sistemas de remuneración según objetivos, los grupos ocupacionales en cuyos salarios tienen más incidencia estos factores son, sobre todo, mandos y directivos (en torno al 50% de los casos), así como técnicos superiores, supervisores y trabajadores de ejecución cualificados.

Un indicador fundamental del estilo de gestión empresarial de la mano de obra es la posibilidad efectiva de ejercicio de derechos laborales por la plantilla que,

además, nos informa sobre la incidencia efectiva del marco regulador de las relaciones laborales en la realidad laboral. En este sentido, la encuesta permite analizar la frecuencia con la que se pueden ejercer sin problemas derechos como el descanso semanal, las vacaciones, coger un día de permiso por motivos familiares o personales, las bajas por enfermedad o poder ir al médico cuando se necesita. En el conjunto de estos derechos, la dificultad para ejercerlos es más elevada entre los trabajadores de ejecución semicualificados y no cualificados, lo que evidencia la mayor debilidad de los grupos que ocupan los segmentos inferiores de la escala ocupacional frente a prácticas empresariales de gestión de la mano de obra precarizadoras (en el sentido de que reducen la capacidad del trabajador de ejercer derechos laborales estándar).

La particular dificultad de los trabajadores que ocupan puestos de trabajo con menores requerimientos de cualificación por lo que se refiere al ejercicio de derechos laborales, además de evidenciar el menor poder social de negociación que caracteriza a estos colectivos, dado su carácter de fácilmente sustituibles, puede relacionarse también con una reducida capacidad colectiva de defensa de estos derechos en general y, en particular, entre estos grupos de trabajadores. Un 58,4% de los trabajadores encuestados señala que en su centro de trabajo no existe ningún tipo de repre-

sentación sindical (comité de empresa, delegados sindicales o de personal), o bien que no saben si existe dicha representación. En el caso de los trabajadores de ejecución semicualificados dicha proporción aumenta hasta un 66,8%, y en el grupo de los no cualificados hasta un 61,1%, lo cual puede contribuir a que haya mayores dificultades para estos trabajadores en el ejercicio de derechos laborales.

En definitiva, las prácticas de gestión empresarial de la mano de obra, aun con peculiaridades entre los diferentes grupos ocupacionales, se caracterizan en el caso de los trabajadores de ejecución situados

en los niveles más bajos de cualificación por una serie de elementos que los sitúan en las posiciones más precarias. En primer lugar, una elevada temporalidad y rotación del empleo. En segundo lugar, formas de jornada alejadas del esquema estándar de uso social del tiempo e irregulares. En tercer lugar, modalidades de control empresarial simples y autoritarias, basadas en la amenaza de despido y con poca capacidad de participación y autonomía de la mano de obra. En cuarto lugar, una concentración específica en los tramos salariales inferiores. Por último, una menor capacidad de ejercicio de derechos laborales.

- BRAVERMAN, H. (1978), *Trabajo y capital monopolista*, México, Nuestro Tiempo.
- CANO, E (1999), "La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n. 13, pp. 207-227.
- CASTILLO, J.J. (1991), "Reestructuración productiva y organización del trabajo", en Miguélez, F., Prieto, C., dirs., *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 23-42.
- CASTILLO MENDOZA, C.A. (1990), "Control y organización capitalista del trabajo. El estado de la cuestión", *Sociología del Trabajo*, n. 9, pp. 117-139.
- EDWARDS, P.K. (1990), *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*, Madrid, Mº de Trabajo y S. Social.
- FINA, LL. (1991), *El problema del paro y la flexibilidad del empleo. Informes sobre un debate*, Madrid, Mº de Trabajo y S.Social.
- KAPLINSKY, R. (1993), "La nueva flexibilidad: promotora de la eficacia económica y social", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n. 19-20, pp. 8-20.
- LAHERA, A. (2004), "La participación de los trabajadores en la calidad total: nuevos dispositivos disciplinarios de organización del trabajo", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 106, pp. 63-102.
- LEBORGNE, D., LIPIETZ, A. (1988), "L'après fordisme et son espace", *Les Temps Modernes*, n. 501, pp. 75-114.
- LLORENS, C., MONCADA, S., SÁNCHEZ, E. (2005), *Organització del treball i salut laboral*, Barcelona, Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.

PRIETO, C. (1989), "Políticas de mano de obra en las empresas españolas", *Sociología del Trabajo*, n. 6, pp. 33-50.

PRIETO, C. (1991), "Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo", en Miguélez, F., Prieto, C., dirs., *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 185-210.

RECIO, A. (1986), "Trabajadores desiguales", *Mientras Tanto*, n. 28, pp. 69-85/29, pp. 45-68.

RECIO, A. (1991), "La segmentación del mercado de trabajo en España", en Miguélez, F., Prieto, C., dirs., *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 97-115.

ANEXOS

Anexo 1. Definición de los grupos ocupacionales

Anexo 2. Resumen de la definición de las exposiciones a riesgos psicosociales utilizadas en el estudio

Población de estudio

Medidas realizadas

Recogida y tratamiento de la información

ANEXO 01

DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS OCUPACIONALES

63

GRUPO 1: MANDOS DIRECTIVOS ASALARIADOS

- 102 Personal directivo de las Administraciones Públicas
- 111 Dirección general y presidencia ejecutiva
- 112 Dirección de departamento de producción
- 113 Dirección de áreas y departamentos especializados
- 121 Gerencia de empresas de comercio al por mayor con menos de 10 asalariados
- 122 Gerencia de empresas de comercio al por menor con menos de 10 asalariados
- 132 Gerencia de empresas de restauración con menos de 10 asalariados
- 140 Gerencia de otras empresas con menos de 10 asalariados

GRUPO 2: TRABAJADORES TÉCNICOS SUPERIORES

- 201 Físicos, químicos y asimilados
- 203 Profesionales de la informática de nivel superior
- 204 Arquitectos, urbanistas e ingenieros planificadores de tráfico
- 205 Ingenieros superiores
- 211 Profesionales en ciencias naturales

- 212 Médicos y odontólogos
- 213 Veterinarios
- 221 Profesores de universidades y otros centros de enseñanza superior
- 231 Abogados y fiscales
- 232 Jueces y magistrados
- 239 Otros profesionales del derecho
- 242 Economistas
- 243 Sociólogos, historiadores, filósofos, filólogos, psicólogos y asimilados
- 251 Escritores y artistas de la creación o de la interpretación
- 253 Diversos profesionales de las Administraciones Públicas que no pueden ser clasificados en apartados anteriores

GRUPO 3: TRABAJADORES TÉCNICOS MEDIOS

- 214 Farmacéuticos
- 222 Profesores de enseñanza secundaria
- 223 Otros profesionales de la enseñanza
- 241 Profesionales en organización y administración de empresas
- 252 Archiveros, bibliotecarios y profesionales asimilados
- 263 Profesionales de nivel medio de informática
- 264 Arquitectos técnicos
- 265 Ingenieros técnicos
- 271 Profesionales asociados a una titulación de primer ciclo universitario en ciencias naturales
- 272 Enfermeros
- 281 Profesores de enseñanza primaria e infantil
- 282 Profesores de educación especial
- 283 Profesorado técnico de formación profesional
- 291 Diplomados en contabilidad y graduados sociales y técnicos de empresas y actividades turísticas
- 293 Diplomados en trabajo social
- 301 Delineantes y diseñadores técnicos
- 302 Técnicos de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías
- 303 Profesionales técnicos de la informática

- 304 Operadores de equipos ópticos y electrónicos
- 305 Profesionales en navegación marítima
- 306 Profesionales en navegación aeronáutica
- 307 Técnicos en edificación, seguridad en el trabajo y control de calidad
- 311 Técnicos de las ciencias naturales y profesionales auxiliares asimilados
- 313 Diversos técnicos de sanidad no clasificados en rúbricas anteriores
- 354 Profesionales del mundo artístico, del espectáculo y de los deportes
- 321 Técnicos en educación infantil y educación especial
- 322 Instructores de vuelo, navegación y conducción de vehículos

GRUPO 4: SUPERVISORES DE TRABAJADORES MANUALES

- 503 Jefes de cocineros, de camareros y asimilados
- 532 Encargado de sección dentro de un comercio y asimilados
- 701 Encargados y jefes de equipo en obras estructurales de la construcción
- 702 Jefes de taller y encargados de trabajadores de acabado de edificios
- 731 Jefes de taller y encargados de moldeadores, soldadores montadores de estructuras metálicas y afines
- 732 Jefes de taller de vehículos de motor
- 733 Jefes de taller de máquinas agrícolas e industriales y motores de avión
- 734 Jefes de equipos de mecánicos y ajustadores de equipos eléctricos y electrónicos
- 802 Encargados en instalaciones de procesamiento de metales
- 803 Encargados de taller de vidriería, cerámica y asimilados
- 804 Encargados de taller de madera y jefes de equipo en la fabricación de papel
- 805 Jefes de equipo en instalaciones de tratamiento químico
- 806 Jefes de equipo en instalaciones de producción de energía y asimilados
- 807 Jefes de equipo de operadores de robots industriales
- 821 Encargado de operadores de máquinas para trabajar metales
- 822 Encargado de operadores de máquinas para fabricar productos químicos
- 823 Encargado de operadores de máquinas para fabricar productos de caucho y de material plástico
- 826 Encargado de operadores de máquinas para fabricar productos textiles y artículos de piel y cuero

- 827 Encargado de operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco
- 828 Encargado de montadores

GRUPO 5: TRABAJADORES MANUALES CUALIFICADOS

- 295 Otros profesionales de las Administraciones Públicas que no pueden ser clasificados en apartados anteriores
- 312 Técnicos de sanidad
- 331 Profesionales de apoyo en operaciones financieras y algunas operaciones comerciales
- 332 Representantes de comercio y técnicos de venta
- 341 Profesionales de apoyo de gestión administrativa con tareas administrativas generales
- 342 Profesionales de carácter administrativo de aduanas, de tributos y asimilados que trabajan en tareas propias de las Administraciones Públicas
- 351 Consignatarios y agentes en la contratación de mano de obra
- 353 Profesionales de apoyo de promoción social
- 401 Auxiliares contables y financieros
- 402 Empleados de registro de materiales, de servicios de apoyo a la producción y al transporte
- 501 Cocineros y otros preparadores de comidas
- 513 Peluqueros, especialistas en tratamiento de belleza y trabajadores asimilados
- 522 Policías
- 523 Bomberos
- 524 Funcionario de prisiones
- 529 Otros trabajadores de los servicios de protección y seguridad
- 531 Modelos de moda, arte y publicidad
- 711 Albañiles y mamposteros
- 712 Trabajadores en hormigón armado, enfoscadores, ferrallistas y asimilados
- 713 Carpinteros (excepto carpinteros de estructuras metálicas)
- 714 Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción
- 721 Revocadores, escayolistas y estuquistas
- 722 Fontaneros e instaladores de tuberías

- 723 Electricista de construcción y asimilados
- 724 Pintores, barnizadores, empapeladores y asimilados
- 729 Otros trabajadores de acabado de construcción y asimilados
- 742 Mineros, canteros, pegadores y labrantes de piedras
- 751 Moldeadores, soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas y trabajadores asimilados
- 752 Herreros, elaboradores de herramientas y asimilados
- 761 Mecánicos y ajustadores de maquinaria
- 762 Mecánicos y ajustadores de equipos eléctricos y electrónicos
- 771 Mecánicos de precisión en metales y materiales similares
- 772 Trabajadores de artes gráficas y asimilados
- 773 Ceramistas, vidrieros y asimilados
- 774 Artesanos de la madera, de textiles, del cuero y materiales similares
- 791 Trabajadores que tratan la madera y asimilados
- 792 Ebanistas y trabajadores asimilados
- 793 Trabajadores de la industria textil, la confección y asimilados
- 794 Trabajadores de la industria de la piel, del cuero y del calzado
- 811 Operadores en instalaciones de la extracción y explotación de minerales
- 812 Operadores en instalaciones para la obtención y transformación de metales
- 813 Operadores en instalaciones para la obtención, transformación y manipulado del vidrio y la cerámica y asimilados
- 814 Operadores en instalaciones para el trabajo de la madera y la fabricación de papel
- 815 Operadores en plantas industriales químicas
- 816 Operadores en plantas para producción de energía y similares
- 817 Operadores de robots industriales
- 831 Operadores de máquinas para trabajar metales y otros productos minerales
- 835 Operadores de máquinas para imprimir, encuadernar y para fabricar productos de papel y cartón
- 836 Operadores de máquinas para fabricar productos textiles, artículos de piel y de cuero
- 841 Montadores y ensambladores
- 849 Otros montadores y ensambladores
- 851 Maquinistas de locomotoras y asimilados
- 861 Taxistas y conductores de automóviles y furgonetas
- 862 Conductores de autobuses
- 863 Conductores de camiones

GRUPO 6: TRABAJADORES MANUALES SEMICUALIFICADOS

- 410 Empleados de bibliotecas, servicios de correo y asimilados
- 430 Auxiliares administrativas sin tareas de atención al público no clasificadas anteriormente
- 440 Auxiliares administrativas con tareas de atención al público no clasificadas anteriormente
- 451 Empleados de información y recepcionista en oficinas
- 452 Empleados de agencias de viaje, recepcionistas en establecimientos distintos de oficinas y telefonistas
- 502 Camareros, bármanes y asimilados
- 511 Auxiliares de enfermería y asimilados
- 512 Trabajadores que se dedican al cuidado de personas y asimilados (excepto auxiliares de enfermería)
- 515 Mayordomos; ecónomos y asimilados
- 519 Otros trabajadores de servicios personales
- 533 Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados
- 602 Trabajadores cualificados por cuenta ajena en actividades agrícolas
- 612 Trabajadores cualificados por cuenta ajena en actividades ganaderas
- 624 Trabajadores cualificados por cuenta ajena en actividades forestales y asimilados
- 632 Pescadores y trabajadores cualificados por cuenta ajena en actividades piscícolas
- 780 Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco
- 832 Operadores de máquinas para fabricar productos químicos
- 833 Operadores de máquinas para fabricar productos de caucho y plástico
- 834 Operadores de máquinas para fabricar productos de madera
- 837 Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco
- 853 Operadores de maquinaria agrícola móvil
- 854 Operadores de otras máquinas móviles
- 855 Marineros de cubierta y asimilados

GRUPO 7: TRABAJADORES MANUALES NO CUALIFICADOS

- 421 Taquígrafos y mecanógrafos
- 422 Grabadores de datos
- 460 Cajeros, taquilleros y otros empleados asimilados en trato directo con el público
- 514 Trabajadores que atienden a viajeros y asimilados
- 525 Guardias jurados y personal de seguridad privado
- 864 Conductores de motocicletas y ciclomotores
- 900 Vendedores ambulantes y asimilados
- 911 Empleados del hogar
- 912 Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros trabajadores asimilados
- 921 Conserjes de edificios, limpiacristales y asimilados
- 922 Vigilantes, guardianes y asimilados
- 931 Limpiabotas y otros trabajadores de oficios callejeros
- 932 Ordenanzas
- 933 Mozos de equipaje y asimilados
- 934 Lectores de contadores (agua...) y recolectores de dinero de máquinas expendedoras
- 935 Recogedores de basura y obreros asimilados
- 941 Peones agrícolas
- 942 Peones ganaderos
- 943 Peones agropecuarios
- 950 Peones de la minería
- 960 Peones de la construcción
- 970 Peones de industrias manufactureras
- 980 Peones del transporte y descargadores

ANEXO
02

METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA DE RIESGOS PSICOSOCIALES 2010

70

POBLACIÓN DE ESTUDIO

La Encuesta de Riesgos Psicosociales (ERP) se realizó en 2010 a una muestra representativa de la población asalariada en España. Los criterios de inclusión fueron: personas de entre 16 y 65 años, residentes en territorio español, que durante la semana anterior a la entrevista hubieran estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución, incluyendo personas que trabajan en empresas privadas y en la función pública, así como trabajadores autónomos económicamente dependientes. Nos referimos a esta población como “asalariada” en cuanto a su relación de empleo aunque, normativamente, incluye personas que no lo son. Se incluyeron las personas que teniendo empleo hubieran estado temporalmente ausentes del mismo.

Se utilizó un muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional al doble nivel por comunidad autónoma y tamaño de hábitat. Se establecieron cuotas por sexo y edad, utilizando los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del cuarto trimestre de 2009. El método de muestreo fue polietápico, siendo las unidades muestrales en cada etapa: municipios (estratificados por comunidad autónoma y tamaño), secciones censales, viviendas familiares e individuos. La selección de la vivienda se realizó mediante rutas aleatorias y la de la persona a entrevistar dentro de cada vivienda por tabla de números aleatorios y de acuerdo a cuotas de sexo y edad.

El tamaño muestral se fijó en 5.100 individuos, con un error muestral del $\pm 1,98$ en condiciones de máxima incertidumbre y para poblaciones infinitas ($p = q = 0,5$) y nivel de confianza del 95,5% 2σ . La tasa de respuesta (antes de sustituciones) fue del 53%.

MEDIDAS REALIZADAS

La tabla 1 resume las medidas realizadas. En los apartados de factores psicosociales, precariedad laboral, salud y bienestar se emplearon escalas de 3 a 6 preguntas tipo Likert de 5 o 6 categorías de respuesta. En los otros casos se usaron preguntas cerradas con varias categorías de respuesta excluyentes. En algunos casos se usó la respuesta múltiple (tipo de expediente de regulación de empleo) o continua (promociones, horas trabajadas, horarios asociales, tamaño hogar, menores y dependientes, edad), y tres preguntas fueron abiertas (ocupación y tareas que requiere la ocupación, actividad principal de la empresa) y codificadas posteriormente.

Tabla 1. Resumen de las medidas realizadas en la Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010

APARTADOS	Dimensiones y número de preguntas (en paréntesis) en cada una
FACTORES PSICOSOCIALES ⁱ	Doble presencia (4); Exigencias psicológicas cuantitativas (4); Ritmo de trabajo (3); Exigencias psicológicas cognitivas (6); Exigencias psicológicas emocionales (5); Esconder emociones (5); Influencia (5); Posibilidades de desarrollo (4); Sentido del trabajo (3); Control sobre los tiempos a disposición (3); Compromiso (4); Previsibilidad (2); Reconocimiento (4); Claridad de rol (4); Conflicto de rol (4); Calidad de liderazgo (6); Apoyo social compañeros (3); Apoyo social superiores (3); Sentimiento de grupo (3); Inseguridad sobre el empleo (2); Inseguridad sobre las condiciones de trabajo (4); Confianza vertical (4); Justicia (4)
CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA	Edad (1); Sexo (1); Nivel de estudios (1); Origen geográfico (1); Tamaño del hogar (1); Menores de 12 años y personas dependientes (2); Trabajo doméstico y familiar (1)

ⁱ Moncada S, Llorens C, Kristensen T. (2002): ISTAS21 COPSQ. *Versión castellana del Cuestionario Psicosocial de Copenhagen*. Barcelona, ISTAS 2002.

OCUPACIÓN ACTUAL	Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94, 3 dígitos)
PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE LA MANO DE OBRA ⁱⁱ⁻ⁱⁱⁱ	Relación laboral: Tipo de contrato (3), Antigüedad (1), Ajustes de plantilla (2); Promoción (2) y mejora condiciones de trabajo (7); Jornada (jornada ordinaria, extraordinaria, distribución diaria y semanal, exigencias de disponibilidad y posibilidad de adaptabilidad, tiempo de desplazamiento) (9); Retribución (cantidad, estructura salarial, criterios variable) (13); Diseño del proceso de trabajo: Contenido del trabajo (3), Participación directa (consultiva y delegativa) (4), Trabajo en equipo (3), Movilidad funcional (1), Origen intensificación del trabajo (5)
PRECARIEDAD LABORAL ^{iv}	Temporalidad (2); Empoderamiento (3); Vulnerabilidad (abuso de poder) (6); Nivel salarial (3); Derechos laborales (7); Ejercicio efectivo de derechos (festivos, vacaciones, permisos, visitas médicas, incapacidad transitoria) (6)
CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA	Titularidad (1); Tamaño (1); Posición en cadena de valor (situación cadena de subcontratación, actividad económica de la empresa - CNAE-2009 3 dígitos) (3); Existencia de representación de los trabajadores (1)
SALUD Y BIENESTAR ^v	Salud general (1); Salud mental (4); Estrés (4); Burn out personal (4); Satisfacción en el trabajo (1)

ⁱⁱ Llorens C, Alós R, Cano E, Font A, Jódar P, López V, Navarro A, Sánchez A, Utzet M, Moncada S. (2010): "Psychosocial risks exposures and labour management practices. An exploratory approach". *Scandinavian Journal of Public Health*, 38 (Suppl 3): 125-136.

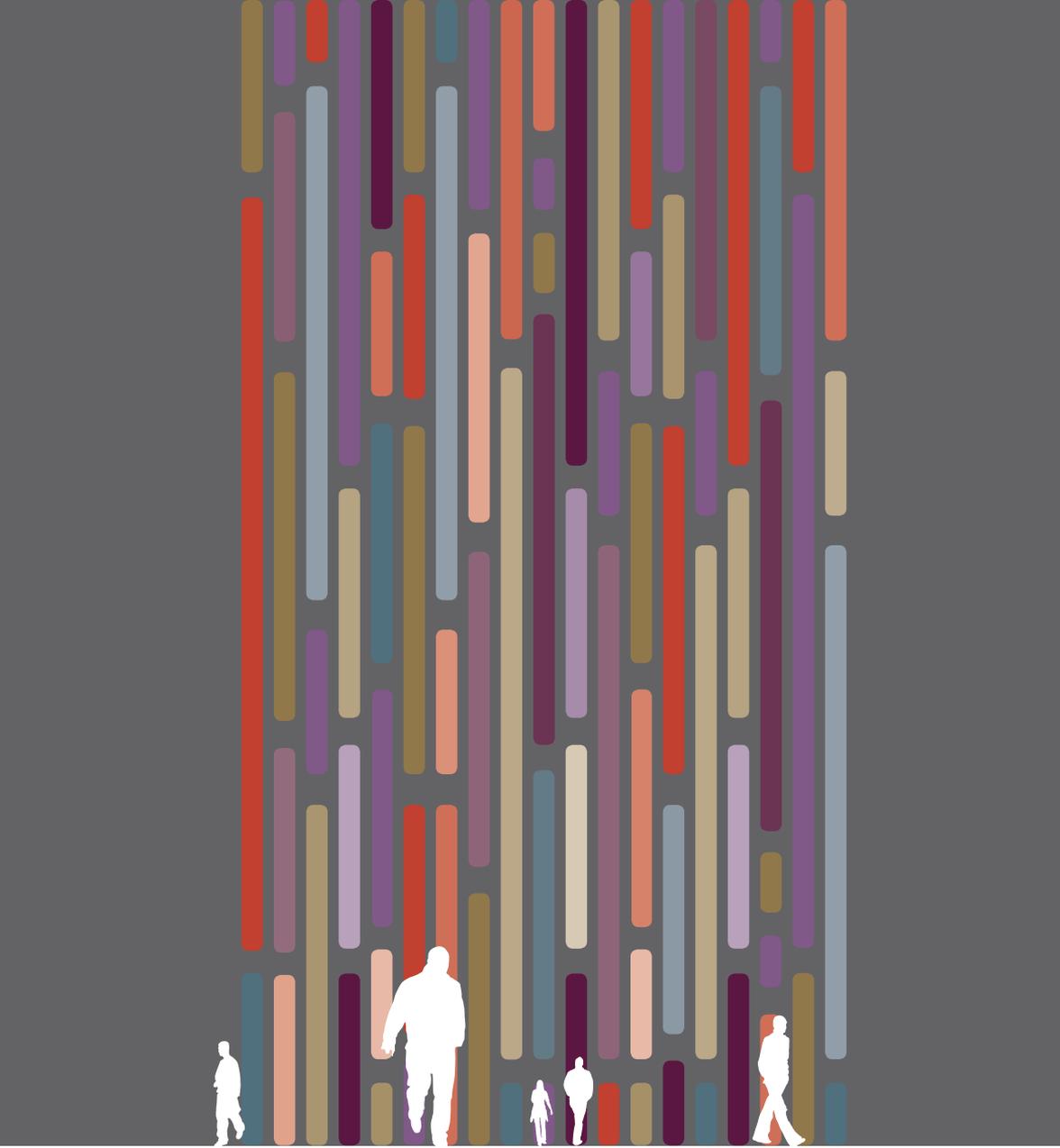
ⁱⁱⁱ Grupo de Trabajo de la ERP (2010): *Condiciones de trabajo y prácticas de gestión de la mano de obra en la Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010*. Barcelona: ISTAS 2010. Documento interno.

^{iv} Vives A, Amable M, Ferrer M, Moncada S, Llorens C, Muntaner C, et al. (2010): "The Employment Precariousness Scale (EPRES): Psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers". *OEM* 67 (8): 548-55.

^v Alonso J, Prieto L, Antó JM (1995): "La versión española del SF-36 Health Survey (Cuestionario de Salud SF-36): un instrumento para la medida de los resultados clínicos". *Medicina Clínica*, 104 (20): 771-776.

RECOGIDA Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

La información fue recogida mediante la administración de un cuestionario estandarizado por entrevista personal CAPI (*Computer Assisted Personal Interview*) en el domicilio de las personas seleccionadas. La entrevista no excedió, en general, los 40 minutos. Se realizó una entrevista por hogar y portal. Las sustituciones se realizaron en dos situaciones: cuando en el hogar se encontró una persona que cualificaba pero rechazó realizar la encuesta, o bien si en el hogar había una persona que cualificaba pero no se pudo contactar después de dos visitas en distinto horario. En ambos casos se sustituyó por otra persona de características similares. Las entrevistas se realizaron en dos oleadas, junio-julio y octubre de 2010.



Con la financiación de

