

# ACCIONES

## e INVESTIGACIONES SOCIALES

N.º 38, JULIO 2018, ZARAGOZA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO  
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

AI  
SI

### Monográfico: III Congreso Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo.

- 1. El cambio de paradigma tecnoeconómico y los nuevos escenarios profesionales. Crisis de los derechos laborales y nuevos riesgos emergentes.*  
Vicente Pedro Lafuente Pastor
- 2. Representación sindical en la Unión Europea y España: Estructura, cobertura y nuevos retos.*  
Pere J. Beneyto Calatayud
- 3. La flexibilidad laboral como retorno a una concepción liberal de las relaciones de trabajo.*  
Manrique Cos Egea
- 4. La satisfacción de los empleados públicos con sus supervisores: El papel de la transparencia y la justicia organizacional.*  
Sergio Montesa López  
Elena Fernández del Río  
Pedro J. Ramos-Villagrasa
- 5. La influencia del currículum oculto en la formación de los estudiantes: Experiencia docente en las titulaciones de relaciones laborales y finanzas y contabilidad.*  
M<sup>a</sup> Carmen Aguilar del Castillo
- 6. Evolución de la inserción de titulados del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidade da Coruña.*  
Blanca Del Hoyo Ruiz  
Jesús A. Vázquez Forno  
Bruno Casal Rodríguez
- 7. Características cognitivas del emprendedor social en España.*  
Catalina Nicolás Martínez  
Alicia Rubio Bañón
- 8. Aproximación sociolaboral a la discapacidad. ¿Alternativas para el emprendimiento?*  
M<sup>a</sup> Belén García-Palma  
Salvador Manzanera-Román  
Pilar Ortiz García  
Ángel J. Olaz Capitán





## CONSEJO DE DIRECCIÓN

Chaime Marcuello Servós  
María Mar del Rincón Ruiz  
Esperanza García Uceda  
Jesús Gracia Ostáriz  
Josefina Murillo Luna  
José María Nasarre Sarmiento

## CONSEJO DE REDACCIÓN

Fernando Arbués Gracia. Universidad de Zaragoza  
José Luis Argudo Périz. Universidad de Zaragoza  
Tomasa Bañez Tello. Universidad de Barcelona  
Esther Casares García. Universidad Pública de Navarra  
Chaime Marcuello Servós. Universidad de Zaragoza  
María Mar del Rincón. Universidad de Zaragoza  
Esperanza García Uceda. Universidad de Zaragoza  
Jesús Gracia Ostáriz. Universidad de Zaragoza

José Manuel Lasierra Esteban. Universidad de Zaragoza  
Miguel Miranda Aranda. Universidad de Zaragoza  
Josefina Murillo Luna. Universidad de Zaragoza  
José María Nasarre Sarmiento. Universidad de Zaragoza  
Enrique Pastor Seller. Universidad de Murcia  
José Luis Sarasola-Sánchez Serrano. Universidad  
Pablo de Olavide de Sevilla  
Beatriz Setuain Mendía. Universidad de Zaragoza

## CONSEJO ASESOR

Julio Argueta Jaén. UNAN-León (Nicaragua)  
José Enrique Alonso Benito. Universidad Autónoma de Madrid  
Francisco Branco. Universidad de Lisboa  
José Ramón Bueno Abad. Universidad de Valencia  
Alfonso Cano López. Universidad de Alicante  
Javier Delgado-Ceballos. Universidad de Granada  
Gerardo Fugí Gambero. Universidad Nacional Autónoma de  
México  
Eduardo González Fidalgo. Universidad de Oviedo  
Leonor González Menorca. Universidad de La Rioja  
Ana Guil Bozal. Universidad de Sevilla  
Viviana Ibáñez. Universidad de Mar del Plata (Argentina)

Miguel Martínez Lucio. Universidad de Manchester (Reino Unido)  
Miguel Laparra Navarro. Universidad Pública de Navarra  
Purificación Mayobre Rodríguez. Universidad de Vigo  
Luis Nogués Sáez. Universidad Complutense de Madrid  
Joan Pallarés Gómez. Universitat de Lleida  
Xavier Pelegrí Viaña. Universitat de Lleida  
Enrique Raya Lozano. Universidad de Granada  
Santos Ruesga Benito. Universidad Autónoma de Madrid  
Bibiana Travi. Universidad de Luján (Argentina)  
M<sup>ra</sup> Jesús Úriz Pemán. Universidad Pública de Navarra  
Octavio Vázquez Aguado. Universidad de Huelva

## EDITA

Universidad de Zaragoza

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

Este número ha sido cofinanciado por el Vicerrectorado de Política Científica, con cargo a la convocatoria de ayudas para la edición de revistas científicas 2018.

## REDACCIÓN, SUSCRIPCIONES Y SERVICIO DE CANJE

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

C/ Violante de Hungría, 23  
50009 ZARAGOZA

Tfno. 976 761000, ext. 4516

Fax 976 761029

E-mail: ais@unizar.es

## IMPRIME

GAMBÓN, S.A.

2018 / n° 38

ISSN: 1132-192X; ISSN: 2340-4507 (versión electrónica)

Deposito Legal: Z-2935-1991



1542



Acciones e Investigaciones Sociales está licenciado bajo la Licencia Creative Commons Attribution-NonCommercial 3.0

*Prólogo.*

Olga Urbina Pérez..... 7-9

*El cambio de paradigma tecnoeconómico y los nuevos escenarios profesionales. Crisis de los derechos laborales y nuevos riesgos emergentes.*

Vicente Pedro Lafuente Pastor ..... 11-36

*Representación sindical en la Unión Europea y España: estructura, cobertura y nuevos retos.*

Pere J. Beneyto Calatayud ..... 37-62

*La flexibilidad laboral como retorno a una concepción liberal de las relaciones de trabajo.*

Manrique Cos Egea ..... 63-80

*La satisfacción de los empleados públicos con sus supervisores: El papel de la transparencia y la justicia organizacional*

Sergio Montesa López  
Elena Fernández del Río  
Pedro J. Ramos-Villagrasa ..... 81-97

*La influencia del currículum oculto en la formación de los estudiantes: Experiencia docente en las titulaciones de relaciones laborales y finanzas y contabilidad.*

M<sup>a</sup> Carmen Aguilar del Castillo..... 99-118

*Evolución de la inserción de titulados del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Coruña.*

Blanca Del Hoyo Ruiz Jesús A. Vázquez Forno Bruno Casal Rodríguez.....	119-151
--	---------

*Características cognitivas del emprendedor social en España.*

Catalina Nicolás Martínez Alicia Rubio Bañón .....	153-176
---	---------

*Aproximación sociolaboral a la discapacidad. ¿Alternativas para el emprendimiento?*

M <sup>a</sup> Belén García-Palma Salvador Manzanera-Román Pilar Ortiz García Ángel J. Olaz Capitán .....	177-196
--	---------

*Instrucciones para los Autores.*

.....	199-205
-------	---------

Acciones e Investigaciones Sociales  
 Versión electrónica / Digital Version  
 eISSN: 2340-4507  
<http://sociales.unizar.es/ais/presentacion>  
<https://papiro.unizar.es/ojs/index.php/ais>  
 Acceso abierto a todos los contenidos de la revista  
 Free access full journal





## PRÓLOGO

En este número especial de la revista *Acciones e Investigaciones Sociales* se recogen ocho de los trabajos que se presentaron en el III Congreso Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo, organizado por la Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo (ARELCIT) y la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, durante los días 29 y 30 de junio de 2017. El lema de este Congreso era “Los retos ante el nuevo paradigma laboral”, esta idea se ha trasladado a estas páginas a través de las investigaciones que en ellas se recogen. Todas las contribuciones se ajustan a este lema y nos invitan a reflexionar, desde perspectivas diferentes, sobre los cambios que se están produciendo en el modelo laboral, los cuales afectan a las relaciones laborales y modifican las prácticas de gestión de los recursos humanos.

Las ocho investigaciones recogidas en este número se pueden agrupar, al igual que en el Congreso, en cuatro líneas de investigación. En estas líneas se pueden observar los diferentes enfoques interdisciplinares reflejados en los distintos campos de conocimiento (Sociología, Derecho del Trabajo, Economía, Psicología Social, Organización de Empresas) relevantes en los estudios de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Las cuatro líneas de investigación son las siguientes: Trabajo, precariedad y postmodernidad, Emprendimiento, Gestión de

RRHH: de la administración de personal a la dirección de personas y Experiencias docentes en Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo.

Dentro de la primera línea de investigación “Trabajo la precariedad y postmodernidad” se encuentran tres de los trabajos de este número:

- “Representación sindical en España: estructura, cobertura y nuevos retos”
- “El Cambio de paradigma tecnoeconómico y los nuevos escenarios profesionales. Crisis de los derechos laborales y nuevos riesgos emergentes”.
- “La flexibilidad laboral como retorno a una concepción liberal de las relaciones laborales de trabajo”.

Estas investigaciones recogen los cambios actuales que se están produciendo en las relaciones laborales y la forma en que afectan a las condiciones de trabajo y a los derechos sociales de los trabajadores. Cada uno de estos tres trabajos realiza aportaciones relevantes que nos permiten reflexionar sobre la forma de abordar los cambios que se están originando en torno al ámbito laboral.

En lo referente a la segunda línea de investigación “la Gestión de RRHH: de la administración a la dirección de personas” se publica el trabajo que lleva por título: “La satisfacción de los empleados públicos con sus supervisores: el papel de la transparencia y la justicia organizacional”.

En esta investigación se recoge la relación que existe entre la satisfacción del empleado público con la evaluación del desempeño y el nivel de transparencia en la organización. Una reflexión ciertamente interesante dado que la administración pública se encuentra en los últimos años inmersa en cambios relevantes en lo referente a su gestión.

En la línea de investigación “Experiencias docentes en Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo” se recogen dos trabajos:

- “La influencia del currículum oculto en la formación de los egresados: experiencia docente en las titulaciones de Relaciones Laborales y Finanzas y Contabilidad”.
- “Evolución de la inserción de titulados del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad da Coruña”.

En ambas aportaciones se pone de relieve la voluntad de estudiar y analizar las posibilidades de mejorar la formación de los estudiantes del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, además del interés por conocer cómo es la incorporación de los egresados al ámbito laboral.

Por último, dentro de la línea de investigación “emprendimiento” se encuentran dos de los trabajos:

- “Características cognitivas del emprendedor social en España”.
- “Aproximación sociolaboral a la discapacidad ¿Alternativas para el emprendimiento?”.

Dentro de esta línea se presentan dos contribuciones sobre emprendimiento social. En ambas se profundiza sobre las peculiaridades del emprendimiento social y permiten reflexionar y entender este tipo de emprendimiento como una alternativa laboral adecuada y viable.

Todas las aportaciones recogidas en este número especial centran el estudio en aspectos relevantes y novedosos del ámbito de las relaciones laborales y de los recursos humanos. Esperamos que resulten de interés y que puedan servir como referencia para avanzar en la investigación y mejorar la docencia del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Antes de terminar quiero agradecer la labor realizada por el Consejo de Dirección de la Revista “Acciones e Investigaciones Sociales” para hacer posible que este número dedicado al III Congreso Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo haya podido ver la luz.

**Olga Urbina Pérez**

Vicedecana de Relaciones Laborales y Recursos Humanos  
Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo  
Universidad de Zaragoza



## El cambio de paradigma tecnoeconómico y los nuevos escenarios profesionales. Crisis de los derechos laborales y nuevos riesgos emergentes

VICENTE PEDRO LAFUENTE PASTOR

PROFESOR ASOCIADO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

vlafuent@unizar.es

**Resumen:** La «disrupción» de los modelos fabriles clásicos ha venido seguida de la «irrupción» digital, con un cúmulo de incertidumbres sobre los entornos económicos venideros. El cambio de paradigma manifestado por indicadores de flexibilización empresarial y primacía de la economía, presenta sinergias con la propia tecnificación en el trabajo. Ello tiene una relevancia clara en la aparición y agudización de nuevos riesgos laborales, pero trasciende sobre todo al cuestionamiento de algunos derechos laborales.

Examinándose sentencias recientes, datos estadísticos de relevancia, documentos de las instituciones y de los agentes sociales, y la doctrina más solvente, se

describen y analizan diversas manifestaciones que acreditarían la mutación de los arquetipos laborales clásicos.

El nuevo paradigma tecno-económico está propiciando la dilución de los contornos de la prestación asalariada, una desvalorización del trabajo, incertidumbres cronificadas ligadas al mercado de trabajo que afectan al propio trabajador en su esfera personal y social. Aparecen simultáneamente nuevas enfermedades de la psique, anudadas al trabajo, bien por la maximización de su carga intelectual, bien por la falta de empleo, bien por su precarización sistémica.

Asoma también un nuevo escenario de «tecnoservilismo», ligado a la desvalorización general del hecho laboral, y a su subordinación a los avances tecnológicos. Por otra parte, los propios dispositivos tecnológicos como instrumentos de producción inciden en esa patología expandiendo e intensificando la potestad empresarial de vigilancia de la prestación laboral, frente a la salvaguarda de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Frente a ello, la dignidad del trabajador debe descollar como valor jurídico y el Derecho del Trabajo erigirse como principal valedor del equilibrio entre los intereses en conflicto, haciendo compatible la tecnificación de la empresa con los derechos sociales.

**Palabras clave:** Paradigma tecno-económico, transformación de las relaciones laborales, tecnoservilismo, automatización, riesgos emergentes, dumping social.

## **The techno-economic paradigm shift and the new professional scenarios. Crisis of labor rights and new emerging risks**

**Abstract:** Disruption' of the classical manufacturing models has been followed by the digital 'irruption', with considerable uncertainties over upcoming economic environments. The paradigm shift shown by indicators such as flexibility for companies and primacy of the economy, presents also synergies with the own technification at work. This issue is of clear relevance because of the development and intensification of new occupational risks, affecting mainly the questioning of some labor rights.

Considering recent judgments, relevant statistical data, institutions and social agents documents, and the most reliable doctrine, this Paper describes and analyzes various indicators and events that themselves prove the mutation of the classic labor archetypes:

The new techno-economic paradigm is leading to a dilution of the contours of the salaried labour, a devaluation of the work, chronic uncertainties linked to the labour market, impacting the worker in their personal and social sphere. Simultaneously appear new diseases of the psyche, closely connected to work, either by the maximization of their intellectual workload, either by lack of employment, either due to their systemic labour insecurity.

As a more significant result of the above, I underpin the thesis of a new scenario of 'techno-servility', associated with the general devaluation of the labor fact and with its subordination to the technological advances. Technological devices as production instruments, are causing the expansion and intensification of the business power and the work employees monitoring, against the safeguarding of the fundamental rights of workers.

To respond to this challenges, the dignity of the worker must prevail as a legal value and the labour law should channel its efforts in order to be the main defender of the balance between the interests in conflict, making compatible the technification of the company with social rights.

**Key Words:** Techno-economic paradigm, labour relations transformation, techno-servility, automation, emerging risks, social dumping.



# El cambio de paradigma tecnoeconómico y los nuevos escenarios profesionales. Crisis de los derechos laborales y nuevos riesgos emergentes



Vicente Pedro  
Lafuente Pastor

Recibido: 2/10/2017  
Aceptado: 20/3/2018

## **INTRODUCCIÓN.**

A modo de introducción, comenzaré con un juicio de valor, arriesgado o al menos polémico. Considero que la mutación de la constitución social por el paradigma neoliberal o liberalista está provocando la aparición de un Derecho del Trabajo «invertido» o transmutado, en el que cada vez más intensamente prima la flexibilidad empresarial, paralelamente a la disminución de los estándares laborales.

El presente trabajo examina esta transformación de las relaciones laborales, anudada en parte a los cambios tecno-económicos, y analiza su proyección sobre el ámbito social y personal del trabajador, afectando a facetas y ámbitos de su vida esenciales, e incidiendo negativamente en su salud laboral. Por ello, esta perspectiva trasciende del marco de los riesgos laborales, que también se abordan, y, en concreto, de los riesgos emergentes vinculados al riesgo psicosocial, para hacer una crítica más amplia y holística de los cambios que se están produciendo en el mercado de trabajo.

Es así como el concepto de riesgos emergentes cobra un significado anfibológico, como voz a la que voluntariamente se le dota de doble sentido. Pues no intento referirme sólo a las nuevas enfermedades de la psique, sino también a las consecuencias laborales y aun vitales, dimanantes de un marco de relaciones laborales progresivamente alejado de los patrones clásicos, con difuminación de sus rasgos esenciales.

Asistimos, de esta manera, a un proceso de desconsolidación del Derecho del Trabajo tuitivo, con una creciente apariencia de fragilidad de sus estructuras tradicionales. Un marco industrial con incertidumbres, en el que nuevas formas de producción se superponen con rapidez a las tradicionales. El trabajo con derechos parece perder consistencia, hablándose incluso de su progresiva «licuación». Embates de la economía para buscar una competitividad extrema basada en el precio degeneran en fenómenos de dumping social, e incluso de fuga del marco jurídico del Derecho del Trabajo.

Añadiéndose a este cambio de paradigma, la quiebra de los modelos fabriles «fordianos» se ha solapado con la infiltración de la tecnificación digital y la percepción de una vacilación sistémica sobre el rol que va a desempeñar el trabajador asalariado en este ámbito de adaptación permanente a las tecnologías masificadas de innovación y comunicación.

De este modo, en el presente Estudio se abordan algunas cuestiones de interés: en primer lugar, alentados por la reforma laboral de febrero de 2012, contemplamos cómo proliferan fenómenos de externalización masiva de la producción para abaratar costes. En segundo lugar, figuras de configuración dudosa, ligadas al trabajo autónomo y al trabajo «a proyecto» o en función del resultado, sustituyen incipientemente los perfiles clásicos del trabajo asalariado. En tercer lugar, los derechos a la intimidad informática ceden con la intromisión masiva de las nuevas tecnologías en los modos de producción.

Adicionalmente, parece una hipótesis de trabajo que debe evaluarse que la automatización y robotización de los procesos genera más valor añadido a las empresas, pero a costa de disminuir significativamente la aportación de la mano de obra, sobre todo de la menos cualificada o más serializada.

Por otra parte, al socaire de las conexiones aplicativos de las TIC (Tecnologías de la Información y de la Comunicación), se están produciendo fenómenos de extrema afinación del control de la actividad laboral, y reacciones consiguientes de defensa de los derechos de la personalidad del trabajador: la videovigilancia, la cibervigilancia, las expectativas de confidencialidad, el derecho a la desconexión, el habeas data, el esquirolaje tecnológico, son solo una muestra de ello.

No puede cuestionarse el que estos constructos suponen ya en ocasiones un sesgo de sobreexplotación sutil que está aflorando en una «sociedad del cansancio», en expresión del filósofo alemán de origen coreano, Byung-Chul Han.

## **UN ESCENARIO INDUSTRIAL CON INTERROGANTES.**

La perspectiva de un proceso productivo en el que domine la ciberindustria presenta, al menos, tres grandes cuestiones aplicativos: la posible aparición de un desempleo estructural, la nueva alfabetización básica requerida para acceder al mercado laboral, que esta vez será de carácter digital y, consiguientemente, la polaridad laboral aguda que se planteará entre las personas duchos y las inexpertas en las habilidades y competencias digitales, superponiéndose a la actual que diferencia los trabajadores con contratos fijos y los que tienen contratos temporales.

Así, no parece descabellado conjeturar que los empleos que genere la industria 4.0 pueden no ser capaces de absorber los puestos de trabajo redundantes u obsoletos, que cubrirían máquinas pseudo-inteligentes. La globalización y las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) comportarían aumentos acelerados de la productividad, ligados a un desempleo estructural, tal y como sostiene Jeremy Rifkin en «El fin del trabajo».

La empresa que no invierta en estas nuevas tecnologías, sin embargo, parece condenada a la obsolescencia. Por otra parte, la automatización de procesos acelera los tiempos de producción y la gestión comercial, pero también prioriza procesos de «reingeniería» basados en la robótica y en la informática, por lo que esta expulsión del mercado de trabajo podría afectar

incluso a estratos amplios de trabajadores cualificados, mandos intermedios y profesiones liberales.

La implantación de la automatización, además, posiblemente desemboque en organizaciones más estructuradas y jerarquizadas, puesto que la mayor información y conocimiento que se deriva de la manipulación de los datos digitalizados serviría, no para democratizar liderazgos y hacer estructuras más participativas, sino para acentuar el poder de dirección empresarial con un control más estrecho sobre la prestación laboral.

La interdisciplinariedad para ser competitivo en el mundo del trabajo será casi obligada, y en todo caso propiciará una nueva alfabetización mediática. Se incrementarán los niveles de educación superior como medio para acceder a un empleo de alta tecnología. Se generará sobrecualificación académica y profesional, lo que permitirá a las empresas disponer de una demanda de trabajo numerosa y expectante de suma valía pero con una oferta limitada.

La polarización o dualidad laboral en relación con el contingente no alfabetizado digitalmente será muy acusada. Los empleos que requieran alta tecnología serán más resistentes a los periodos de crisis, al ser más productivos.

Respecto al segmento inferior, los salarios serán muy bajos, porque deberán competir con el coste de las máquinas, que harán esos trabajos monótonos o repetitivos y las tareas codificables.

## **NUEVAS FORMAS DE PRODUCCIÓN Y RIESGOS EMERGENTES.**

En la Unión Europea, según expone el Informe de la OIT de 2017 «Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral», ya un 17% de los trabajadores desempeña la actividad laboral en algún tipo de interacción teletrabajo-TIC y tecnologías móviles.

Las ventajas en no desplazamientos y en autonomía, así como en flexibilidad, conciliación, reducción del espacio de oficina y costes asociados, se compensa con la tendencia a trabajar más horas, con el solapamiento creciente entre el trabajo remunerado y la vida familiar, y con la propia intensificación del trabajo, que

generan niveles adicionales de estrés. Los lindes entre la vida laboral y la personal se desdibujan.

Pero las conclusiones son necesariamente ambivalentes, siendo importante saber si ese trabajo a distancia sustituye o complementa al trabajo de oficina. La desaparición del concepto de horas extraordinarias, la dificultad de supervisión en materia de seguridad y salud laboral, la disipación de los tiempos de descanso y los impedimentos para la formación, son obstáculos añadidos.

En esta tesitura, se avanzan nuevos riesgos laborales, fundamentalmente de carácter psicosocial, que tendrán una importancia superior a los tradicionales ligados a las condiciones materiales de trabajo. Serán una constante en una ecología empresarial basada en la competitividad extrema, en el aislamiento del trabajador y en su exclusión de la interacción social del grupo de trabajo. El estrés de origen laboral emerge como principal riesgo que debe valorarse, anudado a los nuevos modos de producción tecnificada. No son meros augurios. La Segunda Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-2), confeccionada por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, ya avanzaba en 2014 que «los lugares de trabajo en Europa evolucionan constantemente a consecuencia de los cambios económicos y sociales». Estos cambios resultan especialmente difíciles y provocan enfermedades de la psique, dado que, además, los trabajadores con 55 años o más representaban ya en ese año, en el 21% de las empresas de la Europa de los Veintiocho, el 25% de su plantilla. Los desbordamientos de los recursos para afrontar las nuevas demandas y la falta de adaptabilidad a las nuevas circunstancias se constatan como más frecuentes en los trabajadores veteranos. Además, también se decía en la encuesta ESENER-2 que los factores de origen psicosocial son más difíciles de gestionar que los de otro tipo, careciéndose de la información precisa para abordar estos riesgos de una manera eficaz.

Como otra manifestación de riesgos laborales provocados por las nuevas condiciones de trabajo tecnificadas, se hace evidente que los nuevos dispositivos electrónicos que la empresa pone a disposición del trabajador permiten que éste no esté desconectado en ningún momento de su trabajo. Ello ocasiona que

los empleados adolezcan de un rendimiento laboral perfectible, debido al alargamiento del tiempo de exposición y al agotamiento intelectual causado por una disponibilidad indefinida. Lo que está ocasionando ya graves problemas de salud debido al estrés y al sobreesfuerzo mental, por la falta citada de una desconexión nítida entre trabajo y vida personal, lo que a su vez repercute en la proliferación de hábitos de vida personal no saludables e incluso de adicciones que sirven de sedante de la presión del trabajo.

Lo que trasciende, en definitiva, del ámbito estricto de la prevención de riesgos laborales, ya que el origen hay que buscarlo en los nuevos procesos productivos y en el paradigma liberalista de relaciones laborales. El empleador ya no necesita estrictamente ejercer la palanca de la explotación o alienación «estricto sensu». El propio trabajador, al que se le dota de una autonomía aparentemente amplísima, se autodisciplina para maximizar la eficiencia en el trabajo hasta extremos patológicos, produciendo el síndrome de agotamiento ocupacional y la percepción periódica de fracaso, ligados a sintomatologías mixtas de ansiedad y depresión. Se origina de este modo lo que la psiquiatría denomina neurosis laboral, como respuesta a la exposición del trabajador a un riesgo que provoca estrés psicosocial y que ya se recogía en la Ley 16.744 de Chile sobre Accidentes y Enfermedades Profesionales de 1968 al aludir a los trabajos que se exponen a un riesgo de tensión psíquica excesiva.

Lo más relevante, por ser la tendencia más reciente, es que esa extenuación productiva trae causa parcialmente en la indiferenciación del tiempo y del lugar físico para el trabajo. Lo que difícilmente puede llevarse a cabo sin una interferencia tóxica de éste en la vida privada y de ocio del trabajador, que ya no se configura como dependiente o prestador de servicios por cuenta ajena sino como «homo laborans», al que no se le pide el rendimiento normal de la prestación laboral sino máxima y constante «productividad».

De ello deriva su auto-explotación profesional en un mercado descarnadamente competitivo y, además, de exposición y transparencia absoluta para el trabajador. Las hechuras de su propia actividad laboral le son radiografiadas en tiempo real mediante los dispositivos electrónicos, herramientas ya básicas del trabajo, puestas a su disposición por la empresa.

## **ENTORNOS SOCIOECONÓMICOS DE LA SOCIEDAD POSTINDUSTRIAL.**

Por otra parte, nuevas realidades provenientes de los entornos socioeconómicos están aflorando, incidiendo en las formas de trabajar y marcando las sendas del futuro del trabajo. Resumamos sucintamente los puntos clave:

Primero, parece obvio pensar que en el presente siglo el mayor suministrador de trabajo para las personas será paradójicamente un sector tecnológico que amortizará, sin embargo, muchos de los puestos de trabajo existentes. En este contexto, se han propuesto todo tipo de soluciones, algunas interesantes, como el establecimiento de un nuevo contrato con la sociedad civil basado en la economía social, también denominado «tercer sector», que precisaría de un cambio sustantivo en la fiscalidad (J. Rifkin, *cit.*).

Segundo, el tecnoglobalismo se integra con un rango inabordable de tipologías tecnificadas que parecen ser además la punta de un iceberg de otras magnitudes más complejas. Transformará los modelos de negocio, generará la creación de muchas empresas pero se cerrarán otras tantas con un potencial disruptivo indudable. Los grandes gigantes de estos procesos son pocos y el riesgo de oligopolio de estos operadores, evidente.

Tercero, las personas no son mercancías (ya lo exponía Sinzheimer en tiempos de la República de Weimar) y se requiere una reflexión sobre cómo se sustituirán las rentas de trabajo y se redistribuirá la riqueza. No puede pedirse a los robots que paguen impuestos pero sí que tributen adecuadamente las empresas que tengan beneficios maximizados como consecuencia de la concentración empresarial, de las rentas de la tecnología y del coste marginal cero de la digitalización.

Cuarto, habrá menos empleo y diferente, esa parece ser la tónica futura. La formación será de nuevo imprescindible para no perder definitivamente la senda de la empleabilidad.

Quinto, el autoempleo, motivado por la propia exigencia de la empresa cliente y por los estados de necesidad del trabajador, así como la prestación laboral a tiempo flexible y sin corsés para el cliente-empresario, ya se está generalizando.

Sexto, consecuencia de la falta de conexión con el lugar de trabajo, a menudo los factores de riesgos para la salud del trabajador serán indetectables y no podrán ser evaluados. A título de ejemplo, es palmario que una evaluación de riesgos en el domicilio del trabajador presenta dificultades añadidas no bien resueltas en el actual marco normativo de la prevención de riesgos.

## **LA LICUACIÓN DEL TRABAJO.**

Un aspecto sin duda capital es el conflicto sistémico entre los modos de producción tecnificados y los derechos fundamentales. Es una realidad presente la afectación práctica de la tecnificación en los derechos de la personalidad, como los derechos de intimidad o protección de los derechos de imagen. Esta colusión puede adquirir tintes más acusados en el futuro postindustrial. Por ello, se está hablando de que este paradigma digitalizador traiga como resultado una progresiva licuación de los derechos, acentuando además esta tendencia la hiperconectividad entre trabajo y ámbito privado.

Las reglas jurídicas parecen perder su valor ante el ensanchamiento hipertrófico y acelerado de las aplicaciones técnicas, inmediatamente socializadas. Se difumina la aprehensión de los derechos en estos contextos de «sociedad compartida y líquida», en expresión de Zygmund Bauman, caracterizada por la precariedad e incertidumbre, en el que los logros profesionales nunca se consolidan y son crecientemente marginales.

Por ello, el conflicto entre instituciones está servido. El Derecho del Trabajo no puede renunciar a la transacción de ese conflicto propio de la sociedad civil entre grupos de intereses ni abandonarse a los flujos erráticos o constrictivos de los derechos de la personalidad, propios de los nuevos rumbos digitalizadores de la producción. Téngase en cuenta que la creciente autonomía en la prestación laboral, fruto de los nuevos dispositivos y procesos computerizados, incide sutil pero eficazmente en los mecanismos de control de dicha actividad, en los que la manipulación de los datos es sencilla, afectando a la privacidad del trabajador.

## **LA HUIDA DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

Ya en el pasado, la doctrina alertaba de los peligros de una huida del Derecho del Trabajo, y se afirmaba que esta patología no era sólo una perversión sino también, parcialmente, una reacción contra la aplicación de reglas disfuncionales restrictivas de esa necesidad de mudanza y de adaptación a los cambios productivos. En la actualidad, esta fuga del Derecho laboral se hace más palpable y general, percibiéndose cierta incapacidad de la disciplina para embridar fenómenos anudados a la ciberindustria y a la socialización de las redes y dispositivos electrónicos.

Falta un debate serio sobre un problema conexas con esta dualidad. Como válvula de escape, asistimos desde hace décadas a comportamientos dudosos, cuando no claramente defraudatorios: contratación de «falsos autónomos» para evitar cargas sociales e indemnizaciones por despido, generalización de contratos temporales acausales, descentralización productiva masiva con el único referente del precio y altos niveles de economía sumergida.

Prima la indisimulada tendencia a sustituir el contrato de trabajo por el de prestación de servicios o la aparición de figuras híbridas o confusas que podríamos definir como de cuasi-asalariados. Son, en definitiva, trabajadores «contingentes», huérfanos de carrera profesional y de derechos consolidados.

Un estudio de la empresa de software «Intuit» asegura que en 2020 más de un 40% de la población laboral estadounidense estará formada por estos trabajadores, denominados «contingentes». Hablamos de unos sesenta millones de personas. Pero ello no es ninguna panacea, antes bien, es una manifestación de la degradación de las relaciones laborales, ante la cual el Derecho del Trabajo no puede adoptar meras actitudes «tancredistas» o reactivas.

Por otro lado, ya actualmente en el panorama laboral español asistimos a fenómenos ligados al dumping social mediante el uso de herramientas jurídicas disponibles para el empleador en forma de externalización masiva de la mano de obra, fundada en causas exclusivas de obtención de un mayor beneficio empresarial. Lo más inquietante es, sin embargo, el refrendo judicial a dichas políticas degradatorias del estatuto asalariado.

Así, la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de noviembre de 2015, RCU 104/2015, en el caso Meliá Hoteles, versa sobre un despido colectivo basado en causas organizativas que se califica como ajustado a derecho. Se externaliza el servicio de limpieza de dos hoteles de la cadena, compuesto por mujeres en un 96%. Lo cierto es que se suscitan temas capitales como el fenómeno del dumping social.

La resolución judicial avala la procedencia de una externalización ilimitada basada simplemente en la expectativa de mayor ganancia empresarial, que los votos particulares de la sentencia califican de ilícita por abusiva, pues estaríamos en los umbrales de una «externalización sin límites, que sólo puede ser calificada de ilícita por abusiva, pues se trata de una medida que conduce, en el caso, a la precariedad de las condiciones laborales, al denominado dumping social, cuanto menos del salario». Ya que el ahorro que consigue la empresa es a costa de un descenso de hasta el 50% de los salarios de las trabajadoras de la subcontrata.

Pero es que la descodificación de las garantías del Derecho del Trabajo tampoco es eficaz en una sociedad avanzada del conocimiento. Eva Rimbau-Gilabert y Vasileios Myrthianos han demostrado que formas de trabajo no permanentes en el empleo, como los trabajos contingentes, o la externalización de la prestación laboral individual, se correlaciona con una menor productividad del trabajo en las empresas de servicios intensivas en conocimiento, que cobrarán importancia creciente en el futuro postindustrial.

En cualquier caso, esta evasión de las reglas laborales genera como secuela otro fenómeno, el de la intensificación de la actual dualidad laboral y brecha social, y se acentuará todavía más en el momento en que los trabajos se segmenten entre aquéllos necesarios para hacer funcionar las máquinas, y aquéllos intercambiables con las máquinas. Los segundos sólo podrán ser productivos si su coste es similar al de aquéllas.

## **LA DEBILIDAD DE LA REACCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO. EL DUMPING SOCIAL.**

Abundando en lo dicho, contemplamos como ya actualmente, la desvalorización del empleo asalariado está perjudicando seria-

mente al tejido productivo, incluyendo a las empresas cumplidoras de la legalidad vigente, que no pueden competir en igualdad de condiciones con aquéllas que utilizan mecanismos de dumping social para reducir costes y acaparar mayor cuota de mercado.

La reacción del legislador ante este escenario de escapismo laboral ha sido tardía. El Partido Socialista presentó, por segunda vez, el 9 de septiembre de 2016 una Proposición de Ley de modificación del artículo 42.1 del Estatuto de los Trabajadores para garantizar la igualdad en las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados. La iniciativa pretende regular controles que impidan el abuso y la competencia desleal, basados en la degradación de las condiciones laborales y en la rebaja de la calidad en la prestación de servicios. Esa competencia desleal frecuentemente adopta la forma de rebaja salarial, pero también de reducción drástica de los estándares de seguridad y salud. Por ello, acertadamente, la Proposición pretende que los trabajadores que presten servicios en un mismo sector tengan garantizado el mismo salario y las mismas condiciones de trabajo.

Esta situación ha sido también denunciada por instituciones laborales representativas de algunos sectores productivos. En el Informe de situación del sector de la construcción del Principado de Asturias, del año 2015, suscrito por los agentes sociales y la patronal, se ponen de manifiesto problemas ya estructurales de ilegalidad, fraude, competencia desleal y economía sumergida en obras de construcción. Se denuncia el incumplimiento de la Ley reguladora de la Subcontratación en el sector de la Construcción, el incorrecto encuadramiento del convenio colectivo, buscando salarios inferiores y la admisión de ofertas en concursos públicos con costes salariales mínimos inferiores a los estipulados en los convenios colectivos. Se reprocha la incorporación de falsos trabajadores autónomos en las obras con coste inferior al que tendría un trabajador por cuenta ajena al que se la aplicara el convenio colectivo.

Es significativo, en este sentido, el aumento exponencial de trabajadores autónomos, incluso en el periodo pasado de crisis, frente a la destrucción masiva de empleo asalariado. En Aragón tenemos un ejemplo muy expresivo, también en el sector de la construcción.

<b>ARAGÓN. AFILIADOS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN</b>			
	<b>MARZO 2017</b>	<b>MARZO 2007</b>	<b>VARIACIÓN %</b>
ASALARIADOS (RG)	20.129	53.734	- 62,5%
TRABAJADORES AUTÓNOMOS	12.026	10.225	17,6%
TOTAL	32.155	63.959	- 49,7%
PORCENTAJE DE TA	37,4%	16%	

*Cuadro de elaboración propia. Datos procedentes de la Tesorería de la Seguridad Social.*

Comparando las cifras de afiliados a la Seguridad Social en dos momentos muy diferentes, el de marzo de 2017, con el mismo mes de 2007, diez años atrás, en los umbrales del comienzo de la crisis, comprobamos que el número de asalariados en el sector se ha reducido drásticamente, en un 62,5%. Sorprendentemente, ha crecido el número de trabajadores autónomos, nada menos que en torno a un 18%. Ello quiere decir que el empleo autónomo ha crecido con independencia del colapso constatado de la actividad.

Sin duda, las condiciones de trabajo se han precarizado extraordinariamente, pero los instrumentos jurídicos de sustentación de las relaciones laborales en el sector se han mantenido pese a las adversidades, y el Convenio General de la Construcción, la Fundación Laboral de la Construcción o documentos como la Tarjeta Profesional de la Construcción son ejemplos y manifestaciones de negociación colectiva responsable. Por ello, la desvalorización de la fuerza del trabajo ha escogido en el sector de la construcción la fuga del Derecho Laboral, y su inserción en el trabajo autónomo, en ocasiones teñido de irregularidad, al disfrazar un trabajo asalariado encubierto.

Como corolario, la crisis está empujando a la mano de obra, en primer lugar, a la economía sumergida o informal. Eurostat sostiene que en España ésta representa el 18% del PIB, ocupando a 400.000 personas. En segundo lugar, prolifera el encuadramiento irregular y desplazamiento a convenios colectivos sin regulaciones en materia de formación, prevención de riesgos o asistencia social, y que cuenten además con tablas salariales de importes reducidos.

Añadido a esta circunstancia, la reforma laboral de 2012 materializa la prioridad absoluta e incondicionada del convenio de empresa, utilizado como instrumento de reducción de costes laborales por empresas intensivas de mano de obra que ofrecen sus servicios a las empresas principales como contratistas o subcontratistas. Es cierto que es un principio plausible la adaptación de las condiciones laborales, especialmente salariales, a la realidad de las empresas, pero este principio de primacía no debiera utilizarse en fraude de ley sólo para abaratar precios y favorecer una competencia injusta y desleal.

## **LAS CAUSAS MÚLTIPLES DEL NO EMPLEO.**

No obstante, debe hacerse un ejercicio de honestidad y reconocer que la causa del paro estructural en España, al menos hasta la fecha, no obedece a la aparición de las nuevas tecnologías, tampoco de forma sustancial a las ineficiencias regulatorias del mercado de trabajo. La historia reciente de la economía española nos demuestra que este desempleo ha estado más vinculado a sistemas productivos raquíticos en cuanto a inversiones en innovación y desarrollo, a la endeblez de una economía sustentada en sectores auxiliares de poco valor añadido y de carácter estacional, y a la crisis de financiarización global y especulativa.

Contrariamente, parece necesario para fortalecer la economía luchar contra colusiones del mercado, vigorizando simultáneamente una política proactiva de diálogo social y un marco democrático de negociación colectiva. Así, estudios del economista Ordan Brennan, del Centro de Políticas Alternativas de Canadá, sustentan la tesis, investigando la relación entre desaceleración del crecimiento económico y el crecimiento de las desigualdades en Canadá y Estados Unidos, que el incremento de la concentración empresarial y el debilitamiento del poder sindical han correlacionado históricamente con el aumento de las desigualdades. Cuando el poder de negociación de los trabajadores ha sido mayor, la riqueza se ha distribuido de forma más equitativa y la renta salarial ha tenido un mayor peso en la economía. Como consecuencia, ha habido un mayor crecimiento económico, se ha potenciado la inversión productiva, se ha creado más empleo y éste ha sido de más calidad.

Por ello, el Derecho del Trabajo debe reestablecer los consensos en el mundo del trabajo, y la política económica favorecer la competencia y obstaculizar la formación de cárteles y oligopolios.

## **RIESGOS EMERGENTES Y RIESGOS ANTIGUOS.**

En fin, son de sobra conocidos riesgos cada vez menos emergentes y más consolidados.

Las estructuras de las organizaciones son cada vez más maleables e invertebradas y parecen exigir acuerdos laborales muy flexibles, pudiendo el convenio colectivo degenerar en instrumento o mera comparsa de las políticas empresariales de adaptación a los nuevos cambios. Se generaliza la precarización, los turnos, los trabajos a demanda y de cero horas, con disponibilidad total. Los horarios flexibles sirven para moldear la producción de la empresa, no para incrementar la calidad de vida laboral de los empleados. Los trabajos a tiempo parcial obedecen a esa misma necesidad de flexibilidad empresarial y no a la conciliación querida por el trabajador con su vida personal.

El envejecimiento de la población laboral hace que la exposición a riesgos laborales sea un hecho. A partir de 55 años, dice la Comisión Europea, hay más probabilidad de sufrir un accidente grave. Pasaremos de 75 a 135 de millones de personas mayores de 65 años en la UE en 2050, según informa Eurostat, y el 36% de la población española tendrá más de 65 años. Este colectivo, además, adolece de una mayor dificultad para asimilar los avances tecnológicos. El reciclado continuo de las habilidades y conocimientos para consolidar la aptitud laboral debe ser un objetivo esencial.

Hay un lugar común que pone la causa de la desconfianza de los jóvenes en el mundo de trabajo convencional en su consideración de nativos digitales y en su desprecio a la constrictión en un patrón laboral clásico de horarios, presencia o dependencia general de instrucciones de trabajo. Pero es lo cierto que el recelo experimentado lo es a las manifestaciones patógenas de ese modelo en forma de precarización elevada, magros salarios y explotación laboral. No estamos dando oportunidades laborales dignas a las generaciones mejor preparadas profesionalmente de la historia de nuestro país.

Como consecuencia de la precarización de las condiciones laborales, emerge una dimensión económica de la prevención de riesgos que debe ponderar los costes de la no calidad en el empleo, la angustia de los trabajadores pobres, que carecen de la mínima estabilidad laboral, la incertidumbre laboral, y el propio desempleo como post-factor psicosocial de riesgo.

No podemos obviar, respecto al reto de la tecnificación, sus connotaciones de mejor conocimiento del mercado, de simplificación de procesos, de ahorro de costes, de mejora continua y de innovación, y su reverso de amortización de mano de obra, y de riesgos emergentes ligados a la actividad que se desarrolle: estrés cronificado, fatiga mental, falta de interacción social, demanda creciente de concentración con repercusiones altas de los errores, no-expectativas y «rutinización» en la carrera laboral, y competitividad extrema y globalizada.

## **EL DERECHO DE DESCONEXIÓN DIGITAL VS. TECNOSERVILISMO.**

Con carácter general, la actitud doctrinal de los valedores del Derecho del Trabajo suele ser tardía frente a las agitaciones constantes y los acelerones históricos en las mutaciones de los cambios productivos.

El derecho a la desconexión digital está regulado finalmente en el Derecho Francés a través de la Loi Travail N° 2016-1088, de 8 de agosto, reivindicando el derecho al descanso del trabajador frente a los imperativos de respuesta de los dispositivos móviles puestos a disposición por la empresa. Es una respuesta, al menos, a los excesos del uso de los medios digitales en el ámbito laboral.

Como contraste decepcionante, en España, la única referencia normativa en la última reforma laboral de 2012 ha consistido en un cambio cosmético de denominación del antiguo contrato a domicilio por el de a distancia, en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, sin una modificación sustancial que adapte su contenido al teletrabajo basado en las TIC.

En cualquier caso, en nuestro país los derechos a la intimidad informática no sólo no se están reforzando con esta intromisión masiva de las nuevas tecnologías en los modos de producción, sino que se han convertido en dispositivo apto para instaurar un

tecnoservilismo de nuevo cuño, que hasta la fecha no está encontrando los límites infranqueables que deben demandarse por parte del legislador y de los tribunales.

Herramientas intangibles, de conformación licuosa, como los registros informáticos, las páginas temporales, las redes sociales o los correos electrónicos, y la generalización de la vigilancia de cámaras y dispositivos de grabación, aseguran la existencia de un «trabajador transparente», muy vulnerable en el ámbito disciplinario, así como una hiperactividad potencial del derecho de corrección empresarial, con la amplificación disponible de sus medios de control digitalizados.

La reforma laboral de 2012, a pesar de su ambicioso proyecto de remozar nuestro sistema de relaciones laborales, hace tabla rasa de cualquier intento de proponer medidas que coadyuven a la consecución de un cambio de modelo productivo basado en pilares tales como la innovación, la industrialización, la productividad interna, la gestión avanzada y la satisfacción laboral.

Paralelamente, sin ninguna de sus ventajas, estamos adquiriendo algunas de las patologías más destacadas de la nueva sociedad postindustrial, así, la aparición de enfermedades de trabajo como el «tecnoestrés», que nacen como consecuencia la utilización de dispositivos tecnológicos puestos a disposición por la empresa. En el seno de una competitividad hipertrofiada, la lealtad en el servicio por el trabajador debe ser total, configurándose una disponibilidad máxima hacia la empresa, que invade de forma permanente el tiempo de ocio y personal. No suele haber recompensas para esta elongación de la prestación laboral, que se cuenta como obligación ínsita al contrato de trabajo y sí, en cambio, una incertidumbre extrema en el devenir profesional, que tácitamente se hace depender de una actitud incondicional y acrítica del trabajador con esta situación.

## **EL ABUSO TECNOLÓGICO Y LA REACCIÓN JUDICIAL.**

¿Cuál es la reacción de los tribunales ante la progresiva intromisión del poder de dirección en los derechos constitucionales del trabajador?

En algún caso, se han dibujado límites precisos a una hipotética potestad arbitraria del empresario de interferir en la vida

personal del trabajador. La Sentencia del Tribunal Supremo 21 septiembre 2015, RC 259/2014, en el caso Unísono Soluciones del Negocio, establece como abusiva la cláusula que en el contrato de trabajo exige que el trabajador proporcione voluntariamente a la empresa el número de teléfono móvil y su cuenta de correo electrónico personal.

Por su parte, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 3613/2013, de 23 mayo, en el caso del Acelerómetro de Schindler, debate los límites al poder de dirección y también el derecho a la intimidad personal y a la propia imagen, declarando que la adopción de medidas de vigilancia y control por parte del empresario consistentes en la instalación de un acelerómetro en los teléfonos móviles de los trabajadores de la sección de mantenimiento, constituye una medida desproporcionada. El acelerómetro es un aparato que capta el movimiento o la ausencia del mismo, y permite localizar al trabajador permanentemente. Se debate si la finalidad del dispositivo es activar el protocolo de seguridad de la empresa en caso de emergencia, o bien, con dicho pretexto, simplemente fiscalizar la actividad del trabajador de forma invasiva de su intimidad y dignidad, decantándose el Tribunal por esta segunda tesis. La situación de riesgo psicosocial deriva de que ese aparato de última tecnología debe estar controlándose por parte del trabajador incluso en su domicilio familiar, reserva de su esfera personal y privada, trasladándose al trabajador una responsabilidad fuera de su jornada laboral, lo que puede generarle un plus de responsabilidad, tensión y preocupación añadida al puro desempeño de su prestación laboral en la jornada laboral.

Sin embargo, otra doctrina judicial está determinando, en relación con temas tan candentes como la videovigilancia o el control de dispositivos móviles, que los derechos constitucionales pueden plegarse con facilidad ante el *ius variandi* empresarial y su poder de dirección disciplinario. Tal es el caso de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 3 marzo de 2016, en el caso Bershka, en la que el Tribunal Constitucional ha modificado su doctrina anterior, declarando válida la represión de una trabajadora dependiente a la que se despidió mediante la prueba de la grabación de una cámara instalada en la empresa, cuyo funcionamiento no es notificado a los trabajadores, no solicitándose tampoco su consentimiento informativo.

También en relación con otro derecho fundamental, el de huelga, recogido en el artículo 28.2 CE, se están produciendo cambios inquietantes en la doctrina constitucional. Frente a la doctrina anterior, va modulándose recientemente la admisibilidad del esquirolaje tecnológico en base a determinados supuestos de hecho. Así, en la STC de 2 de febrero de 2017, del caso TeleMadrid, comprobamos como la tecnificación puede resquebrajar este derecho fundamental. En este caso, el uso de medios técnicos a disposición de la empresa no vulnera el derecho de huelga, se dice, cuando los trabajadores que acuden a trabajar realizan sus funciones habituales sin sustituir a los huelguistas, pero activan los recursos tecnológicos existentes para que el servicio se siga prestando. Parece indudable que, de confirmarse este viraje del Tribunal Constitucional, cada vez será más sencillo eludir las consecuencias de no producción de una huelga utilizando la tecnología disponible.

La actitud jurisprudencial, desvaída en cuanto al compromiso con los derechos fundamentales, es predicable incluso del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), que en ámbito laboral parece querer mantener una equidistancia funambulesca entre las partes, por la ausencia de referencias firmes a la prevalencia de aquéllos sobre los derechos, aun legítimos, empresariales derivados del control laboral. Así, la Sentencia de este Tribunal de 12 enero 2016, caso Barbulescu vs Rumania. Las expectativas de privacidad sobre la correspondencia del trabajador, también en el trabajo, para el tribunal, habrían quedado anuladas por las normas previas de la empresa, taxativamente prohibitivas de cualquier uso particular de los dispositivos móviles de la empresa.

Estas son expresiones arquetípicas de la colisión y ponderación de derechos alexyana, que deberían haberse decantado, a mi juicio, hacia la protección de los principios más relevantes en su infiltración ética de los derechos fundamentales. Éstos penden finalmente en cuanto a su efectividad de la simbiosis o separación estanca que se haga de los derechos de ciudadano con respecto a su condición de trabajador, y a la modulación requerida. No es ocioso recordar que ya la Sentencia del Tribunal Constitucional 88/1985, de 19 de julio, refería que el trabajador no debe orillar ni aparcarse sus derechos cuando cruza la puerta de la empresa, pues el hecho de formalizar un contrato de trabajo «no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el

trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano». Y ello porque «las manifestaciones de «feudalismo industrial» repugnan al Estado social y democrático de Derecho.

## **LAS GARANTÍAS CONSTITUCIONALES. LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR.**

Puesto que, finalmente, los límites a los abusos del control y vigilancia empresarial en relación con los nuevos modos de producción tecnificada, tendrán de nuevo el bastión de la dignidad humana, positivizada en rango máximo en el artículo 10 CE y que posee además connotaciones metajurídicas, como valor de la persona y límite de ejercicio de otros derechos.

La dignidad es un principio jurídico, pero también es un valor y un derecho que debe ser protegido, como encarnación del respeto exigible, también en las relaciones sociales. Es la exigencia de ese respeto y estima en el orden laboral el que puede ser mancillado con el tecnoesclavismo que denuncio.

La dignidad se define como la consideración frente a los demás de la esfera de libertad y la identidad del ser humano como portador de derechos, valores y rasgos inalienables frente a terceros o grupos de opresión. Es el derecho a la personalidad que despliega una batería de derechos irrenunciables.

Este planteamiento nos conduce claramente hacia una dimensión constitucional del derecho del trabajador a su seguridad y salud laboral, también por la vía, claro está, de las manifestaciones necesarias del derecho al trabajo del artículo 35 CE, pero sobre todo del artículo 15, por su carácter de derecho fundamental que, si bien no integraría todos los casos de riesgo laboral mal resueltos por la empresa, sí los que comportaran un peligro grave y cierto para la integridad del trabajador, ya sea física o como sufrimiento moral.

## **CONCLUSIONES.**

En un mundo industrial en ebullición, donde la eliminación de costes de intermediación y salariales parecen prioritarios, se financiariza la economía, se deslocalizan las empresas, y la hiperglobalización de mercados hace difícilmente aprehensible un

marco estable de regulación laboral respetuoso con la dignidad del trabajador, la variable adicional de una maquinización crecientemente sofisticada y el propio uso para la industria de la inteligencia artificial, hace creíble una amenaza antigua que hasta ahora no se ha cumplido: la sustitución del trabajo humano por las máquinas.

Robotización, envejecimiento, revolución industrial 4.0, teletrabajo, son desafíos a los que debe darse respuesta con las armas del Derecho del Trabajo. Sin duda, es posible que el futuro consolide un cambio de paradigma, en el que el trabajador «fordiano», lejos de ser un referente de transacción en el conflicto social, se convierta en reliquia del pasado. Pero nuestra disciplina, adaptándose en lo necesario a los retos, deberá responder con los instrumentos adecuados, de tal manera que no se pierda el objetivo de protección de una relación jurídica laboral justa y equilibrada, sin iniquidad ni dominación, y con el respeto a los derechos constitucionales y a los instrumentos internacionales.

Mientras tanto, periodos de crisis manifiestan ya figuras elusivas y escapistas del marco garantista del Derecho del Trabajo. Este reto debe ser abordado con una actitud valiente y sin prejuicios. De lo contrario, el desequilibrio real en el ámbito subjetivo, empleador y trabajador, se incrementará exponencialmente, y además colectivos crecientes quedarán marginados de la tutela del ordenamiento jurídico laboral.

El panorama de una disponibilidad absoluta del trabajador, casada con una incertidumbre igualmente relevante sobre su estabilidad laboral, aparece ya como realidad incipiente. Tendremos por ello un nuevo estatuto de trabajador «transparente» y constrictivo, con un blindaje «licuoso» y endeble de protección de sus derechos.

La potencia telemática de control y vigilancia del empleador está creciendo ya exponencialmente cuando los instrumentos de trabajo son dispositivos técnicos. Es el tecnoservilismo, la alienación del siglo XXI, que está germinando en algunos casos en un hostigamiento o acoso institucional.

En nuestras manos tenemos el poder de evitarlo mediante un Derecho del Trabajo equilibrado que intermedie en el conflicto de los grupos de interés, sin claudicar ante la lógica económica que pretende un estatuto del trabajador al servicio únicamente de la

conveniencia de la productividad maximizada y del abaratamiento de los costes, con interés secundario por los derechos de la persona, como parte de un contrato de trabajo.

Para ello es preciso, «lege ferenda», un reconocimiento más profuso y concreto de los derechos y obligaciones laborales, abordándose su conectividad con los riesgos de la tecnificación, la vigilancia empresarial y los abusos de la prestación laboral derivados de los medios informáticos. Esta actualización normativa debería abordarse también en una reforma constitucional en la que se protejan los derechos informáticos de una forma más sustancialmente garantista y con expresa referencia a los abusos hacia arquetipos vulnerables, como los consumidores o los trabajadores.

En todo caso, para el caso de que sean certeros los diagnósticos que aseveran que el dilema del futuro no será el desplazamiento de unos trabajos por otros sino el de supresión neta de oportunidades laborales, quiero recordar que tenemos campos inexplorados en nuestro país que deberían ser objeto de tratamiento en el diálogo social del futuro, como el reparto del tiempo del trabajo y una formación de calidad y especializada para adaptarse a los brutales cambios que se van a producir sin pausa.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

- Bauman, Z. (2000). *La modernidad líquida*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Braverman, H. (1974). *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*, NYU Press.
- Chul Han, B. (2011). *La sociedad del cansancio*. Barcelona: Herder.
- Frey, B. y Osborne, M. (2013). *The Future of Employment: How susceptible are Jobs to computerisation?* Oxford Martin School.
- Keynes, J.M. (1930). *Economic Possibilities for our Grandchildren*. Yale Economics.
- Lafuente Pastor, V.P., (2016). *La reforma laboral de 2012: un espejo roto de la flexiseguridad europea*. Tesis doctoral. Universidad de Zaragoza.
- López González, J.C. (2017). *El contexto social: las nuevas realidades en las formas de trabajar*. Madrid: *Jornadas CEOE-CGPJ*.

- Mella Méndez, L. (Dir.) (2017). *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo*: Pieterlen (Suiza): Peter Lang, International Academic Publishers.
- Rifkin, J. (2010). *El fin del trabajo: nuevas tecnologías contra puestos de trabajo. El nacimiento de una nueva era*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Rimbau-Gilabert, E. y Myrthianos, V. (2013). Trabajo contingente y productividad en los servicios. *IN3 Working Paper Series, Universitat Oberta de Catalunya*.

## Representación sindical en la Unión Europea y España: Estructura, cobertura y nuevos retos

PERE J. BENEYTO CALATAYUD

UNIVERSIDAD DE VALENCIA. FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

pere.j.beneyto@uv.es

**Resumen:** En los sistemas modernos de relaciones laborales, los sindicatos asumen funciones de, por una parte, agregación y representación de los intereses de los trabajadores mediante mecanismos asociativos (afiliación) y representativos (elecciones sindicales) y, por otra, de intermediación y defensa de dichos intereses ante sus interlocutores empresariales e institucionales (negociación/presión), con objeto de compensar colectivamente la asimetría que caracteriza la relación individual de trabajo. El presente artículo se inicia con una exhaustiva revisión teórica acerca de los determinantes de la afiliación y representación sindical para, posteriormente, realizar un análisis comparado de los modelos resultantes y de sus niveles de cobertura a nivel europeo, en base a la explotación de las principales fuentes estadísticas y encuestas disponibles. En su bloque central, el texto da cuenta de la investigación original desarrollada por el autor sobre

la representación sindical en nuestro país y sus estrategias de adaptación a los nuevos retos derivados de los cambios en la estructura empresarial (terciarización, descentralización), del empleo (heterogeneidad ocupacional, precariedad contractual) y de las relaciones laborales (desregulación normativa, empresarización, individualización). Finalmente, se presentan las conclusiones provisionales del trabajo realizado así como nuevas propuestas de reflexión y debate sobre el tema objeto de investigación

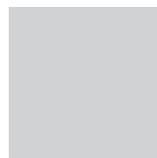
**Palabras clave:** Sindicato, afiliación, representación, crisis, relaciones laborales.

## **Trade union representation in the European Union and Spain: Structure, coverage and new challenges**

**Abstract:** In modern systems of industrial relations, unions assume functions of, on the one hand, aggregation and representation of workers' interests through associative (membership) and representative (union elections) mechanisms and, on the other, of intermediation and defense of such interests to their business and institutional partners (negotiation/pressure), in order to collectively compensate for the asymmetry that characterizes the individual relationship of work. The present article begins with an exhaustive theoretical review about the determinants of trade union membership and representation, to subsequently perform a comparative analysis of the resulting models and their coverage levels at European level, based on the exploitation of the main statistical sources and available surveys. In its central block, the text gives an account of the original research developed by the author on union representation in our country and its strategies for adapting to the new challenges arising from changes in the business structure (tertiarization, decentralization), employment (occupational heterogeneity, contractual precariousness) and labor relations (normative deregulation, entrepreneurship, individualization). Finally, provisional conclusions of the work carried out as well as new proposals for reflection and debate on the subject under investigation are presented

**Key Words:** Trade union, membership, representation, crisis, industrial relations.

# Representación sindical en la Unión Europea y España: Estructura, cobertura y nuevos retos



Pere J.  
Beneyto Calatayud

Recibido: 2/10/2017  
Aceptado: 24/4/2018

## INTRODUCCIÓN.

La regulación legal e intervención real de la participación y representación de los trabajadores en las empresas, constituye uno de los rasgos definitorios del *modelo social europeo*, concretándose para cada país en formatos institucionales, estructuras organizativas y tasas de cobertura diferentes, como resultado del desarrollo de sus respectivos sistemas de relaciones laborales.

Los procesos de participación se han configurado históricamente conforme a dos modelos básicos: *presencia* afiliativa e intervención directa de los trabajadores en la empresa a través de su sindicato, o mediante mecanismos de *audiencia* electoral e intervención indirecta, con la elección delegados y comités de empresa por el conjunto de la plantilla.

Con todo, en la mayor parte de los países europeos se han desarrollado modelos mixtos que combinan, de forma desigual, ambas vías de representación, lo que introduce una mayor complejidad en la tipología resultante, en función de que opere un *canal único* de intervención (bien sea el sindicato o el comité) o lo hagan ambos (*doble canal*) y, aun en estos casos, con prevalencia de uno u otro.

Se trata, en todos los casos, de articular mecanismos de agregación y representación de los intereses de los trabajadores para su defensa, promoción y negociación con la contraparte (las empresas), al tiempo que se acredita, desde la base, la

representatividad de los sindicatos para su intervención legítima en el marco supra-empresarial de las relaciones laborales, la negociación colectiva sectorial y la participación institucional.

La aprobación por las instancias comunitarias y la posterior transposición a las legislaciones nacionales de la Directiva 2002/14/CE, reguladora de los derechos de información y consulta, ha tenido como resultado un impulso a las estrategias de representación y un aumento incluso de la cobertura de las instituciones desarrolladas al efecto por los diferentes modelos de relaciones laborales (canal doble o único, cobertura universal o restringida), que amplían notablemente las tasas de afiliación sindical ensanchando con ello su área de *influencia* a través de la negociación colectiva (cuya cobertura media alcanza casi a los dos tercios de los trabajadores europeos) y otras vías de interlocución e intervención social.

En los últimos años han proliferado los estudios e investigaciones, de ámbito tanto nacional como europeo, sobre los factores determinantes de la afiliación y representación sindical distinguiendo entre los de nivel macro (coyunturales, estructurales e institucionales) y los de nivel micro (sociodemográficos y culturales).

En el primer caso se trata de evaluar la influencia sobre la afiliación y representación sindical de la evolución del ciclo económico (Bain y Elsheikh, 1976, Chechi et al., 2010), los cambios en la estructura ocupacional desde el paradigma industrial al terciario (Ebbinghaus y Visser, 2000; Bryson et al., 2011), la distribución del empleo según el tamaño de los centros de trabajo y la titularidad pública o privada de los mismos (Bain, 1983; Hartley y Stephenson, 1992) y, a nivel institucional los cambios en la estructura, cobertura y contenidos de la negociación colectiva (Clegg, 1986; Ryley, 1997), la vigencia del *sistema Ghent* de participación sindical en la provisión de prestaciones sociales (Scruggs, 2002).

Desde la perspectiva micro, las investigaciones se han orientado a analizar el peso de las variables sociodemográficas (sexo, edad, nivel de estudios, origen) y laborales (sector de actividad, tipo de contrato, antigüedad en la empresa, nivel salarial) en la intervención sindical (Schnabel y Wagner, 2007; Fazekas, 2011; Ebbinghaus et al., 2011) e, incluso, las de carácter cultural relacionadas con la orientación ideológica (Riley, 1997; Hague et al,

1998) y los valores individuales o cooperativos de las personas (Visser, 2002).

Respecto de las motivaciones e incentivos para la afiliación, la literatura especializada (Freeman y Medoff, 1984; Klanderman, 1986; Cregan, 2005; Blanchflower, 2007; Toubol y Jensen, 2014) distingue entre las de tipo instrumental (búsqueda de protección y/o servicios), identitario (proximidad a los valores y propuestas de la organización) y de sociabilidad (relaciones personales y de grupo).

En conjunto, las investigaciones sobre los determinantes de la afiliación sindical, de carácter tanto cuantitativo como cualitativo, han generado una considerable producción empírica y validado algunas de sus principales hipótesis. Especialmente significativos resultan los análisis multivariantes realizados por diferentes equipos de investigación sobre datos de la *Encuesta Social Europea* (Sano y Williamson, 2008; Scheuer, 2011; Schmitt y Mitukiewicz, 2011; Turner y D'Art, 2012; Schnabel, 2013), que tomando como variable dependiente la tasa neta de afiliación sindical sobre población asalariada (excluyendo parados, jubilados, pensionistas, autónomos, etc.) estudian su correlación con las principales variables dependientes (sociodemográficas, estructurales e institucionales) de las que se dispone información.

Tales investigaciones presentan un alto grado de coincidencia en sus resultados lo que nos permite, a efectos expositivos, clasificar las variables estudiadas en tres grandes grupos, según su mayor o menor influencia sobre los procesos afiliativos:

- a) *Impacto fuerte*: ciclo económico (la afiliación sindical tiene un comportamiento pro-cíclico, aumentando con el crecimiento del empleo y los salarios y disminuyendo en su fase recesiva, si bien en ambos casos con un cierto *décalage* temporal), el tamaño de la empresa y la antigüedad en la misma, la existencia de estructuras sindicales en el centro de trabajo (delegados, comités de empresa, secciones sindicales) y las instituciones del sistema Ghent (vigente sólo en Bélgica y países escandinavos).
- b) *Impacto medio*: sector de actividad (mayor propensión afiliativa en la industria y los servicios públicos y más baja en los privados), situación contractual (la tasa de afiliación

aumenta entre los fijos y disminuye entre los temporales), edad y nivel de estudios (relación curvilínea).

- c) *Impacto débil*: en términos de afiliación sindical la brecha de género presenta una distribución desigual, si bien con tendencia a reducirse llegando, incluso, a invertirse en algunos países (Dinamarca, Finlandia, Suecia, Reino Unido, entre los más importantes), siendo también poco significativa la nacionalidad de origen de los trabajadores. Por su parte, el modelo de negociación colectiva genera un impacto desigual sobre la afiliación, en función de si su estructura (centralización-descentralización) y tipo de cobertura (universal-sindicalizada) activan en mayor o menor grado los mecanismos de *free-riding*.

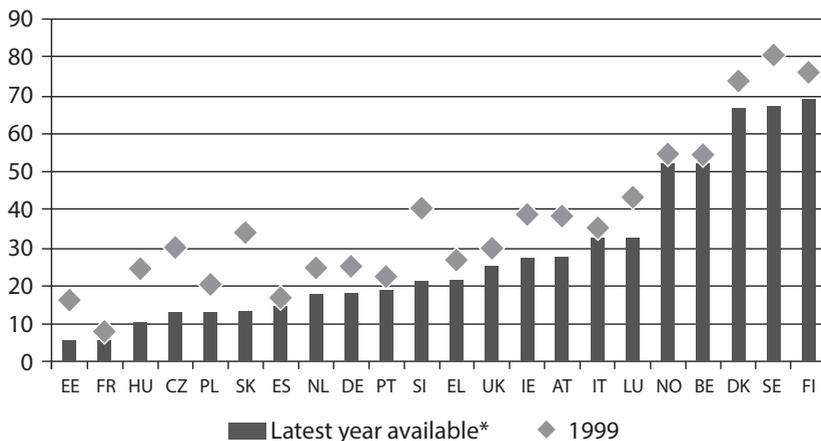
## MARCO EUROPEO.

Entre 2000 y 2007 la afiliación sindical en la UE (en adelante UE) disminuyó en un 2,2%, hasta situar su tasa media en el 23,4% sobre el total de la población asalariada (ICTWSS, 2015), si bien no se trataba de una tendencia generalizada pues se registraron aumentos absolutos en 8 países (Bélgica, España, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia y Portugal) y caídas inferiores a la media en otros dos (Reino Unido y Suecia).

Los estudios comparados han permitido constatar que la densidad afiliativa de cada país (*gráfica 1*) o área (escandinava, centroeuropea, anglosajona, mediterránea y oriental) está muy determinada por las características del sistema de relaciones laborales en que operan los sindicatos (Ebbinghaus y Visser, 1999; Traxler, 2011), existiendo pautas comunes y diferenciadas en cada uno de ellos (Bernaciak et al., 2015; Comisión Europea, 2015).

Así vemos como los países escandinavos, caracterizados por un sistema consolidado de Estado de Bienestar de tradición socialdemócrata, concertación social corporatista, concentración de la negociación colectiva y participación institucional de los sindicatos (sistema Ghent), presentan tasas de afiliación muy altas (67,7% de media en 2014 y relativamente estables).

**Gráfica 1.**  
**Tasas de afiliación en la Unión Europea (1999-2014).**



Fuente: ICTWSS y Eurofound (2016)

Por su parte, el modelo germánico de relaciones laborales (nivel medio-alto de institucionalización de la participación sindical, negociación colectiva sectorial de amplia cobertura y diálogo social tripartito) presenta actualmente una tasa media de afiliación del 21,3% (salvo en Bélgica, donde tuvo su origen el *Sistema Ghent*, que alcanza el 55,1%), que compensa con un sistema de representación dual (sindicatos y comités de empresa) muy desarrollado.

En el área anglosajona, de tradición liberal y escasa regulación legal de las relaciones laborales, la estructura sindical y de negociación colectiva está muy fragmentada y reducida prácticamente a los centros de trabajo, lo que configura un sindicalismo de fuerte base afiliativa (25,9% de media), aunque con dificultades de proyección supra-empresarial.

El sistema mediterráneo de relaciones laborales presenta un pluralismo sindical mayor y menores niveles de afiliación (19,2% de media, oscilando entre el 7,7% de Francia y el 37,3% de Italia), así como estructuras de representación dual, negociación colectiva universal y participación institucional (objeto reciente de reformas restrictivas), lo que constituye, paradójicamente,

tanto la fortaleza del modelo (amplia representatividad y cobertura ) como su debilidad (efecto *free rider* que desincentiva la afiliación y la participación), resultando por ello más sensible al impacto de la crisis económica y los cambios políticos.

Finalmente, los países del área oriental se caracterizan por la débil regulación normativa e institucional de sus relaciones laborales, baja cobertura de la negociación colectiva y una estructura sindical muy débil y fragmentada (12,8% de media), en la que se concentra más de la mitad de la caída de la afiliación total de la UE entre 2000 y 2014.

La representación de los trabajadores en las empresas se articula, como ya se ha dicho, tanto a través de la afiliación directa en las secciones sindicales (SSE) como de diversos mecanismos electorales (delegados, comités de empresa, de salud laboral), actuando en ambos casos como un factor determinante en la mejora de las relaciones laborales, según acreditan numerosas investigaciones y estudios comparados (Eurofound, 2011).

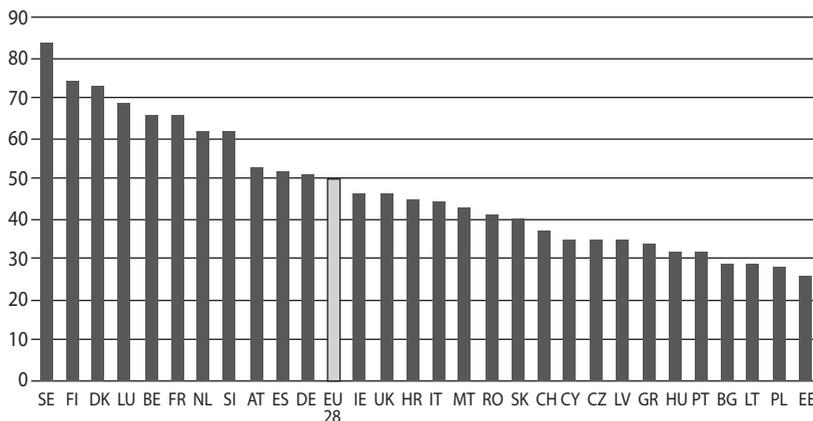
La última *Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo* (EWCS)<sup>1</sup> informa que prácticamente la mitad de los trabajadores de la UE-28 disponen en su empresa de representación sindical (SSE-Comité), si bien dicha tasa media varía considerablemente (*gráfica 2*), alcanzando niveles de cobertura próximos al 80% en los países escandinavos y de apenas un tercio en los del área oriental, situándose los países latinos y centroeuropeos en torno a la media. La cobertura de la representación sindical presenta, asimismo, una distribución desigual según el tamaño de las empresas, siendo del 87% de los trabajadores europeos de grandes empresas (de más de 250 empleados), del 70% en las medianas empresas (de entre 50 y 249 trabajadores), del 37% en las pequeñas (con 10-49 empleados) y de sólo del 17% en las microempresas (ETUI, 2017).

---

<sup>1</sup> Fuente EUROFOUND.

Disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report> (consultado el 02/07/14)

**Gráfica 2.**  
**Representación de los trabajadores en la empresa.**



Fuente: Eurofound: European Working Conditions Survey 2015

## AFILIACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL EN ESPAÑA.

Mientras la afiliación sindical caía en la mayoría de los países comunitarios en España duplicó sus efectivos entre 1988 y 2000 hasta superar los dos millones de adscritos, al tiempo que se desarrollaba un proceso de cambio y adaptación de su morfología, desde la homogeneidad fordista (varones, de baja cualificación, con trabajos manuales en la industria y bajos salarios) a perfiles más heterogéneos, representativos de la nueva estructura ocupacional y similares a los del moderno sindicalismo europeo (Bernaciak et al, 2015), siguiendo desde entonces pautas similares en función de las diferentes fases del ciclo económico.

Por lo que a su distribución se refiere, el seguimiento de los registros afiliativos y los datos aportados por la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* (ECVT), ponen de manifiesto una profunda transformación de su composición interna (tabla 1) conforme a variables sociodemográficas, ocupacionales y contractuales, así como la existencia de importantes déficits de representación en algunos colectivos (jóvenes, emigrantes, contratados temporales).

La evolución y distribución de la afiliación sindical derivarían, entonces, de factores de demanda (estructura empresarial y del

empleo, modelos de gestión de la mano de obra), justamente lo contrario de lo defendido por los ideólogos neoliberales que culpan de la segmentación del mercado de trabajo a factores de oferta, es decir, a los propios trabajadores centrales, a los sindicatos y al modelo de negociación colectiva que los defenderían insolidariamente, marginando a los parados y trabajadores periféricos.

Son, por consiguiente, las estrategias de gestión empresarial y desregulación legal de la contratación las que han fomentado la segmentación del mercado de trabajo, generando una precariedad que obstaculiza la afiliación y la acción colectiva y no los sindicatos ni el modelo vigente hasta ahora de concertación social y negociación colectiva que, muy al contrario, han desarrollado procesos de gestión integrada y cobertura universal, articulando solidariamente sus recursos de poder desde el centro para ampliar hasta la periferia la cobertura de derechos y garantías colectivas (Regini, 2003; Beneyto, 2008; Prieto, 2009).

**Tabla 1.**  
**Estructura de la afiliación sindical en España, 2010.**

	Tasa		Tasa		Tasa
TOTAL	18,9	OCUPACION		TOTAL	18,9
SEXO		Técnicos	21,2	ANTIGÜEDAD	
Hombres	20,6	Administrativos	21,9	Menos 5 años	11,8
Mujeres	16,8	T. cualificados	17,1	6-10	16,5
GRUPOS DE EDAD		No cualificados	18,4	11-15	22,4
De 16 a 34 años	13,2	ACTIVIDAD		Más de 15	33,1
35-54	22,5	Agricultura	8,1	CONTRATO	
De 55 a 64	18,1	Ind-Construc.	17,5	Indefinido	21,2
NACIONALIDAD		Servicios	25,8	Temporal	11,7
Española	20,3	SECTOR		JORNADA	
Extranjera	7,2	Privado	15,0	Completa	19,5
NIVEL DE ESTUDIOS		Público	31,2	Parcial	14,9
Sin estudios	19,4	T. EMPRESA		REP. SINDICAL	
Primarios	16,9	-10 trabaj.	7,3	Sí	30,0
Secundarios	18,4	10-49	12,3	No	9,6
Universitarios	20,6	50-250	17,9	No sabe	6,9
TOTAL	18,9	+ 250	30,2	TOTAL	18,9

Fuente: ECVT'2010

En definitiva, las pautas de afiliación sindical descritas coinciden globalmente con las que hemos constatado en el sindicalismo europeo, si bien adquieren en el caso español mayor impacto, habida cuenta de las peculiaridades de nuestra estructura ocupacional (mayores tasas de paro y precariedad, alta concentración del empleo en microempresas), al tiempo que la crisis ha puesto de manifiesto otras más coyunturales y específicas del caso español como la fragmentación de trayectorias afiliativas y los niveles crecientes de inestabilidad y rotación de las mismas (Beneyto et al., 2016:36)

Asimismo, el modelo dual de representación vigente en nuestro país introduce mecanismos de expansión de la cobertura sindical que partiendo de unas tasas de afiliación y *presencia* relativamente bajas (entre el 16% y el 19% de la población asalariada), logra triplicar su representatividad mediante mecanismos de *audiencia* electoral<sup>2</sup> y cuadruplicar incluso su *influencia* a través de su participación en la negociación colectiva, presentando en los dos últimos casos tasas de cobertura superiores a la media comunitaria, según acredita la última *Encuesta Europea de Empresas*.

El seguimiento y análisis pormenorizado de los datos electorales pone de manifiesto que la estructura y evolución de la representación sindical sigue pautas similares a las ya descritas para la afiliación.

Desde la primera convocatoria de elecciones sindicales a principios de 1978 (reguladas provisionalmente por el RD 3149/1977, de 6 de diciembre), la evolución de su cobertura y resultados (*tabla 2*), refleja tanto las oscilaciones del cambio económico y ocupacional, como la recomposición interna del movimiento sindical, en períodos que siguen al inicio los avatares políticos y, después, los ciclos económicos.

---

<sup>2</sup> La Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores (ET), en su Título II, cap. 1, arts. 61 a 76, regula los derechos y procesos de elección de la representación colectiva de los trabajadores en las empresas (delegados y comités), su composición (proporcional al tamaño de la plantilla) y funciones en materia de información, consulta y participación.

**Tabla 2.**  
**Elecciones sindicales en España (1978-2015).**

Año	Total delegados	CC.OO.		UGT		Otros		No afiliados	
		Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
1978	193.112	66.540	34,5	41.897	21,7	25.953	13,4	58.725	30,4
1980	164.617	50.817	30,8	48.194	29,3	22.053	13,4	43.553	26,5
1982	140.770	47.016	33,4	51.672	36,7	25.058	17,8	17.024	12,1
1986	175.363	59.230	33,8	69.427	39,6	33.998	19,4	12.708	7,2
1990	237.261	87.730	36,9	99.737	42,0	41.387	17,4	8.407	3,5
1995	204.586	77.348	37,8	71.112	34,7	49.495	24,2	6.631	3,2
1999	260.285	98.440	37,8	96.770	37,2	57.006	21,9	8.969	3,1
2003	283.075	110.208	38,9	103.805	36,7	69.062	24,4	--	--
2007	312.017	122.079	39,1	114.973	36,8	74.965	24,0	--	--
2012	303.622	113.721	37,5	107.459	35,4	75.788	24,9	6.654	2,2
2015	259.282	93.662	36,1	85.254	32,9	73.956	28,5	6.410	2,5

*Fuente: Ministerios de Trabajo y AAPP para los datos de 1978 a 1990, SIGIS-CCOO, para las convocatorias de 1995 a 2007 y Ministerio de Empleo para 2012 y 2015.*

Las cuatro primeras convocatorias de elecciones sindicales se celebraron sólo en empresas del sector privado, mientras que a partir de 1987 el sistema se amplió, con algunas peculiaridades formales (distinta definición de las unidades electorales y distribución de las Juntas de Personal), a los funcionarios de la Administración Pública, Sanidad, Enseñanza, Justicia, etc., tras la aprobación de la LOR<sup>3</sup>, lo que aumentó notablemente su cobertura y representatividad.

Otra modificación importante en la regulación formal e implementación práctica del sistema de representación fue la derivada del Acuerdo Interconfederal entre CCOO y UGT, de septiembre

<sup>3</sup> Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las condiciones de trabajo y Participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

de 1992, por el que se suprimió el período cerrado de cómputo de tres meses cada cuatro años para la realización de las elecciones sindicales y se fijaba un sistema de cómputo dinámico de actualización continua de resultados electorales, lo que contribuyó a rebajar considerablemente la concurrencia cuasi-política del proceso.

En cuanto a los resultados globales y por candidaturas, si bien la información oficial disponible no ofrece un alto grado de desagregación, aporta datos globales relevantes que permiten identificar algunas tendencias, entre las que cabe destacar las siguientes:

- *Incremento de la representación*: en términos agregados el sistema ha mantenido una expansión global y un comportamiento pro-cíclico, como se evidencia claramente en la última etapa, durante la que en su fase expansiva (1995-2007) el número de representantes electos aumentó en un 52,5%, hasta situarse en los 312.017, reduciéndose desde entonces en un 16,9% hasta los 259.282 elegidos, entre 2011 y 2015.
- *Mayoría de CCOO*: con el 36,1% del total de los delegados electos en 2015, CCOO se confirma como primera fuerza sindical, con 3,2 puntos porcentuales y 8.408 delegados electos por encima de UGT, consolidando una tendencia iniciada en 1995.
- *Sindicatos más representativos*: conforme a la normativa vigente (artículo 6.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical) tan sólo CCOO y UGT alcanzan la condición de organizaciones “más representativas” a nivel general, por superar el 10% de los delegados electos, acumulando entre ambas el 69% de la representatividad en 2015, tras incrementarse notablemente desde 1978 (56,2% de la representación) hasta 2007 (75,9%) iniciando desde entonces un moderado descenso. También ELA en el País Vasco (40,1%) y Navarra (21,9%), LAB (18,9%) en el País Vasco y CIGA (27,7%) en Galicia obtienen por sus resultados autonómicos el reconocimiento de sindicatos “más representativos”.
- *Fragmentación de los sindicatos minoritarios*: además de los sindicatos reconocidos como más representativos a nivel estatal y en las CCAA del País Vasco, Navarra y Galicia,

se registra un grupo heterogéneo de sindicatos minoritarios (hasta un total de 514 en el último proceso electoral) que, en su conjunto, acumulan un total de 57.499 delegados electos, equivalente al 22,1% del total. Con la excepción de USO (que ocupa el tercer lugar en el conjunto, aunque representa el 3,9%) y de CGT (con el 1,9%), se trata en general de sindicatos corporativos o de empresa, implantados en algunos sectores y/o niveles de la función pública y otros servicios como grandes almacenes (FETICO, FASGA), enseñanza (FSIE, STES, ANPE), empresas públicas privatizadas, etc.

- *Sindicalización de la representación*: sólo 6.410 delegados (2,5% del total en 2015, frente a un 30,4% en 1978) han sido elegidos en candidaturas no vinculadas a ningún sindicato. Esto supone que se ha completado prácticamente el ciclo de sindicalización iniciado en la segunda mitad de los años ochenta, tras una primera fase en la que los no adscritos suponían más de una cuarta parte de los electos. Esta evolución contrasta con la de países como Estados Unidos o Reino Unido, que muestran una tendencia contraria.
- *Distribución sectorial*: aun registrándose algunas pautas diferenciadas entre asalariados y funcionarios (mayor fragmentación y presencia de las opciones corporativas, en el segundo caso), la titularidad (pública o privada) de los centros de trabajo no ha generado en nuestro país una fractura profunda en la representación sindical. CCOO y UGT mantienen su mayoría relativa entre los funcionarios, aunque en proporción sensiblemente inferior a la del sector privado (39,5% y 71,6%, respectivamente), pese a las pretensiones hegemónicas impulsadas inicialmente por CSIF (2,6% sobre el total de delegados electos y 17,4% entre los funcionarios) para el conjunto de la Administración Pública y por otras organizaciones corporativas (STEs, ANPE, CEMSATSE, etc.) en subsectores como la enseñanza y la sanidad.

Así pues, se trata de un sistema de representación caracterizado por un alto grado de consolidación (11 elecciones en 37 años), expansión y homogeneidad, cuyas principales fortalezas

acabamos de reseñar, pero que presenta, también, *debilidades* importantes, especialmente las derivadas de su desigual nivel de cobertura (Beneyto et al., 2015)

En este sentido cabe recordar que la última ECWS acredita una cobertura de la representación sindical en España del 53%, ligeramente superior a la media de la Unión Europea (vid. *gráfica 2*), lo que equivale a casi siete millones de trabajadores potencialmente participantes, dado que la normativa excluye de las elecciones sindicales a las empresas con plantilla inferior a los diez trabajadores (art. 62.1 del ET).

El número total de empresas susceptibles de realizar elecciones se redujo por la crisis en un 17,1% entre 2008 y 2016, siendo 293.000 en última convocatoria. Sin embargo, son más de un millón las micro-empresas que quedan excluidas del sistema electoral. Por su parte, el número de trabajadores del sector privado (adscritos al régimen general y del carbón de la Seguridad Social), descendió en el mismo período en un 15,4% hasta situarse a finales de 2016 en 12.540.000, de los que más de dos millones quedan excluidos del sistema de representación por trabajar en empresas de 1 a 5 asalariados.

Tal dispersión y fragmentación de la estructura empresarial española constituye una fuente de dificultades y retos para la generalización de las elecciones sindicales, la representatividad del sistema y su eficacia negociadora; así como para la legitimación y consolidación del sindicalismo como contrapoder y mecanismo de control básico de las relaciones laborales, cuya función se asocia en términos económicos a la productividad y la competitividad, en términos laborales a la ocupación y su calidad y, en términos sociales, a la integración de los asalariados y la paz social. Es por ello que dicha fragmentación del sistema empresarial explica en mucho mayor grado los problemas de nuestro mercado de trabajo (segmentación, dualidad, precariedad, desempleo), que no la continua reforma de la legislación laboral, con la ruptura de las reglas del juego entre los agentes y la precarización y empobrecimiento de las condiciones de trabajo de los asalariados. Por otra parte, un mayor tamaño del centro de trabajo supone más probabilidad de presencia sindical, de representación unitaria, negociación colectiva y defensa de los derechos laborales.

**Tabla 3.**  
**Cobertura de la representación sindical.**

	2007	2015
<b>EMPRESAS</b>		
Empresas con asalariados (sector privado)	1.405.938	1.286.161
Empresas excluidas de la RS (-6 trabajadores)	1.060.261	999.347
Empresas de 6 o más trabajadores	345.677	286.814
% empresas 6 o más trabaj. s/ total (sector privado)	24,6	22,3
Empresas de 6 o más trabajadores, sin elecciones	268.245	226.009
Empresas de 6 o más trabajadores, con elecciones	77.432	60.805
% empresas con RS s/ empresas de 6 o más trabaj.	22,4	21,2
<b>TRABAJADORES</b>		
Trabajadores asalariados (sector privado)	14.730.000	12.300.000
Trabajadores excluidos de la RS (empresas -6)	2.170.000	2.010.000
Trabajadores en empresas de 6 o más	12.560.000	10.290.000
	85,3	83,6
Trabaj. en empresas de 6 o más, sin elecciones	5.900.000	3.730.000
Electores (en empresas de 6 o más, con elecciones)	6.660.000	6.560.000
Votantes	4.690.000	4.230.000
% electores s/total trabajadores sector privado	45,2	53,3
% electores s/trabajadores en empresas de 6 o más	53,0	63,8
% votantes s/total trabajadores sector privado	31,8	34,4
% votantes s/ trabajadores en empresas de 6 o más	37,3	41,1
% votantes s/ electores	70,4	64,5

Fuente: SIC-CC.OO.

Así pues, los datos disponibles permiten establecer la base de representación para las elecciones sindicales (*tabla 3*) que, con datos correspondientes a 2015, podían celebrarse en 286.814 empresas (22,3% del total), para representar a 10.290.000 trabajadores (83,6% de los asalariados del sector privado).

El 42,6% de dichas empresas tenían entre 6 y 9 trabajadores, un 48,4% entre 10 y 49 y sólo el 8,9% superaban los 50

trabajadores de plantilla, lo que les permitía elegir un Comité de Empresa, lo que pone de manifiesto las dificultades estructurales para una adecuada institucionalización de las relaciones laborales.

Al término del período de cómputo (diciembre de 2015) se habían realizado elecciones sindicales en 60.805 empresas (el 21,2% de cuantas podían hacerlo), con una plantilla agregada de 6.560.000 trabajadores, equivalente al 53,3% del total y al 63,8% de los facultados legalmente para participar en las mismas.

En cuanto al perfil sociodemográfico de la representación sindical en nuestro país (*tabla 4*), nuestra investigación demuestra que sigue siendo mayoritariamente masculina (59,9% en 2015), pero aumenta notablemente la participación femenina que ha pasado del 21,4% de 2003 al 37,5% en 2015. Entre los delegados predominan las edades centrales (35-49 años) puesto que representan el 45,8%, seguidos de los de 50 o más años (29,6%), representando los delegados más jóvenes (hasta 34 años) sólo el 11,1%, dicho sea con la cautela derivada de una base de datos en proceso de revisión y mejora de la calidad de sus registros referido a estos indicadores.

**Tabla 4.**  
**Perfil sociodemográfico de la representación sindical (en %).**

	2003	2007	2015
SEXO			
Hombres	58,6	62,8	59,9
Mujeres	21,4	27,9	37,5
Sin información	20,0	9,3	2,5
Total	100,	100,	100,
EDAD			
Hasta 34 años	6,6	7,8	11,1
De 35 a 49	9,9	13,1	45,8
De 50 y más	2,6	4,2	29,6
Sin información	80,9	74,9	13,6
Total	100,	100,	100,

Fuente: SIC-CC.OO.

Atendiendo a la tipología de las opciones sindicales concurrentes<sup>4</sup>, los datos disponibles (*tabla 5*) acreditan que en los años de crecimiento del empleo, de 2003 a 2007, todas las opciones sindicales aumentaron su cuota de representación, con la única excepción de las candidaturas no sindicales. Pero con el cierre de empresas, la destrucción de empleo y la crisis posterior a 2007, el número total de representantes elegidos se reduce en un 16,9%, afectando especialmente a los sindicatos mayoritarios, tanto de nivel estatal (-23,2% en el caso de CC.OO y -25,8% en el de UGT) como autonómico (-19,5% para el conjunto de las candidaturas nacionalistas), mientras que las opciones minoritarias de tipo generalista ven reducida su representación en un -3,6%, registrándose un significativo incremento de las opciones corporativistas (+8,9%) y no sindicales (+3,8%), así como una mayor fragmentación (+43,7%) para el conjunto de “otros” sindicatos menores.

**Tabla 5.**

**Distribución de la representación según tipo de sindicato (en %).**

	2003	2007	2015
CC.OO.	38,9	39,1	36,1
UGT	36,7	36,8	32,9
Sindicatos minoritarios generalistas	5,0	5,0	6,2
Sindicatos corporativos	6,0	6,1	8,2
Sindicatos nacionalistas	6,3	6,5	6,9
Otros	4,4	4,6	7,6
Candidaturas no sindicales	2,7	2,0	2,5
TOTAL	100,	100,	100,

*Fuente: SIC-CC.OO.*

Por su parte, la participación de los trabajadores españoles en los procesos electorales para designar a sus representantes en los órganos unitarios de empresa se sitúa en la franja media/alta (64,5% en 2015), similar a la de los procesos electorales de

<sup>4</sup> Nuestro estudio distingue entre sindicatos mayoritarios (CC.OO. y UGT), minoritarios generalistas (USO, CGT, SU, SI), corporativos (CSIF, FSIE, ANPE, STEs, CEMSATSE, FETICO, FASGA, SEPLA, etc.) y nacionalistas (ELA-STV, LAB, CIG, IC, CSC).

carácter general, habiendo disminuido casi seis puntos porcentuales desde 2007, lo que pone de manifiesto el impacto negativo, también en este ámbito, de la crisis y precarización del empleo.

La presencia de representantes de los trabajadores aumenta conforme lo hace el tamaño de la empresa, tanto en términos cuantitativos como en la pluralidad de su composición organizativa (tabla 6), de manera que mientras el tándem CC.OO.-UGT alcanza el 77,5% de los delegados electos en las empresas de menos de 50 trabajadores, dicho porcentaje desciende hasta el 57,2% en las más grandes, con plantillas superiores a los 500 trabajadores, segmento en el que las opciones corporativas y los sindicatos menores alcanzan conjuntamente el 30% de los miembros de comités de empresa.

**Tabla 6.**  
**Participación y resultados electorales, por tramo de empresas, 2015 (en %).**

	Total	6-49	50-249	250-499	500 y +
Participación	64,5	76,5	69,0	66,3	59,2
Delegados					
CC.OO.	36,1	39,4	38,1	37,5	30,4
UGT	32,9	38,1	34,1	33,3	26,8
Minoritarios generalistas	6,2	4,4	6,2	7,4	7,1
Corporativos	8,2	4,8	7,1	6,6	13,3
Nacionalistas	6,9	9,0	7,5	5,7	4,9
Otros	7,6	1,8	4,5	7,4	16,7
Cand. no sindicales	2,1	2,5	2,6	2,2	1,0
TOTAL	100,	100,	100,	100,	100,

Fuente: SIC\_CC.OO.

Cabe señalar, finalmente, que, junto a la afiliación directa y la representación electoral, otro indicador cuantificable de la intervención sindical en nuestro país es el de la cobertura de la negociación colectiva que, según la legislación vigente ejercen los sindicatos en función de la representatividad acreditada (artículos 87.1 del ET para los convenios de ámbito empresarial y 87.2 para los de ámbito superior).

Esta negociación corresponde a los representantes electos a nivel de empresa (delegados y Comités) cuando se trata de convenios de este ámbito y a los sindicatos más representativos para los de ámbito superior, lo que se traduce en una distribución de la representación concentrada mayoritariamente en torno a CCOO y UGT (*tabla 7*), que asumen la interlocución y defensa de la práctica totalidad de los trabajadores.

La participación sindical en la negociación colectiva mantiene con la afiliación y la representatividad relaciones complejas que oscilan entre la contradicción aparente y la complementariedad real, pues si bien es cierto que la eficacia universal de lo pactado en convenio colectivo por los sindicatos permite visualizar su capacidad de influencia, plantea también problemas al activar la lógica de delegación y desincentivar la participación directa. Es éste un tópico de la teoría de la acción colectiva, según la cual la decisión de afiliarse a un sindicato se explica en términos de maximización de la utilidad y de la relación coste/beneficios. Esta teoría plantea la paradoja del “gorrón” (*free rider*). Según la cual, en un colectivo que comparte intereses siempre existe una fracción considerable de individuos para quienes el esfuerzo (coste) de la acción a realizar para proteger dichos intereses (la acción sindical, en este caso) es mayor que la expectativa de obtener resultados significativos de dicha acción (beneficios), puesto que éstos son públicos (lo reciben también quienes no se movilizan en defensa de los intereses comunes), mientras que los costes son individuales.

**Tabla 7.**  
**Representación sindical en la negociación colectiva, 2015.**

	Representantes		Trabajadores	
	Núm.	%	Núm.	%
CC.OO.	7.605	35,7	9.261.800	98,6
UGT	7.519	35,3	9.243.300	98,4
Otros	4.558	21,4	2.113.500	22,5
No afiliados	1.621	7,6	56.400	0,6
TOTAL	21.303	100,	9.303.300	100,

*Fuente: Ministerio de Empleo, Estadísticas de Convenios Colectivos.*

## CONCLUSIONES (PROVISIONALES) Y PROPUESTAS DE DISCUSIÓN.

En base al análisis realizado, el modelo español resulta, cuanto menos, ambivalente. Por una parte, los beneficios de la concertación social, la negociación colectiva e, incluso, la intervención puntual de los representantes sindicales en la empresa, son de aplicación universal, mientras que los costes son asumidos en exclusiva por las organizaciones sindicales, sus afiliados y representantes; lo que al menos en una primera fase, y aún hoy en demasiados casos, opera como barrera de entrada a la afiliación, dada la beligerancia antisindical de muchas empresas y organizaciones, especialmente disuasoria para los status contractuales más frágiles y precarios.

Por otra parte, es indudable que el voto legitima al negociador y amplía su área de influencia sindical e, incluso, puede contribuir a la expansión afiliativa en determinadas empresas y sectores, de lo que se deduce la necesidad de sindicalizar la representación y reforzar la presencia e intervención directa del sindicato en la empresa, asumiendo mayores niveles de visibilidad y de competencia y, por tanto, de implicación y participación de los trabajadores en las organizaciones sindicales de base.

En definitiva, los recursos asociativos de los sindicatos (afiliación y representación) se han demostrado indicadores especialmente sensibles para evaluar tanto los cambios *en* el entorno del mercado de trabajo (recursos estructurales) como *sobre* las relaciones laborales (recursos institucionales).

La evidencia empírica disponible permite poner en cuestión los tópicos sobre el declive inexorable del sindicalismo que, como hemos comprobado, ha seguido una importante expansión cuantitativa durante la fase alcista del ciclo económico, de resistencia (no exenta de límites e incluso contradicciones) en la de recesión e iniciado ahora una significativa recuperación, al tiempo que trata de adaptarse a los cambios en la estructura ocupacional, desarrollando pautas de afiliación homologables con las que operan en el sindicalismo europeo.

El problema de los sindicatos españoles no es que no se hayan puesto al día en términos ocupacionales, puesto que ahora integran más mujeres, asalariados con mayor nivel de estudios,

de ocupaciones no manuales y técnicas y de los sectores de servicios; aunque permanecen algunas cuestiones pendientes como es la afiliación de precarios y, en general, de trabajadores con contratos no estándar, así como la afiliación de jóvenes y, en este sentido, la crisis actual conlleva un progresivo y preocupante envejecimiento. Tampoco es que los asalariados no se afilien, mientras que sí lo es que permanezcan poco tiempo, lo que puede ser debido tanto a la componente instrumental de dicha afiliación (uso de servicios jurídicos), como a los altos niveles de paro y precariedad que fomentan la rotación afiliativa y a que las rigideces organizativas de los propios sindicatos dificultan su participación.

A tal efecto, se trataría de desarrollar líneas de reestructuración organizativa orientadas a potenciar la participación en las estructuras sindicales (Voss, 2010), así como de integrar y representar el perfil plural de la clase trabajadora ocupada en la nueva estructura de producción y distribución capitalista. La clave orgánica ya no sería tanto la rígida articulación sector/territorio de unas estructuras sindicales de matriz fordista, sino la relación salarial como fenómeno central, independientemente de su regulación contractual y/o ubicación productiva, entendiendo la adscripción de clase como trayectoria social y biográfica (Hyman, 2001), adaptándose a la geometría variable de la *empresa-red* de carácter transectorial y tranterritorial.

Habida cuenta de que las trayectorias laborales son cada vez más discontinuas y fragmentadas, que los trabajadores cambian más frecuentemente de empleo y de sector, siendo su identidad profesional más frágil e indefinida, es necesario que las organizaciones que aspiran a agregar y representar sus demandas e intereses se adapten a dicha realidad líquida, desarrollando nuevas estrategias de reclutamiento e integración, promoviendo mecanismos de coordinación y acción sindical transversales (polígonos industriales, centros comerciales y de negocios, cadenas de valor empresarial) y estructuras propias de un sindicalismo de proximidad (comités de trabajo a nivel de distrito laboral, grupo de empresa, empresa-red) (Albarracín y Gutiérrez, 2012).

Se trata, en definitiva, de impulsar estructuras organizativas flexibles y capaces de facilitar tanto la *adaptación externa* a los perfiles cambiantes de las empresas y el mercado laboral, como

la *participación interna* de los trabajadores en el sindicato, tanto individual como colectivamente, con especial atención a los colectivos tradicionalmente sub-representados (jóvenes, mujeres, migrantes, profesionales, autónomos), sobre lo que se dispone ya de una amplia y diversificada relación de buenas prácticas a nivel europeo<sup>5</sup>

Cabe concluir, finalmente, que aún con sus límites y dificultades, los sindicatos constituyen el mayor movimiento social de nuestro país, con más de dos millones y medio de afiliados, casi cinco de votantes y regulando a través de los convenios las relaciones laborales de entre diez y doce millones de trabajadores (pese a las restricciones derivadas de la crisis económica y la reforma legislativa) lo que resulta especialmente contradictorio con su escasa visibilidad mediática y conflictiva percepción social, y ha abierto, recientemente, importantes procesos de reflexión en las principales organizaciones sindicales tanto españolas (Beneyto, 2017) como europeas (Lehndorff et al., 2017).

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alabarracín, D. y Gutiérrez, E. (2012). “Financiarización, nuevos perímetros empresariales y retos sindicales”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 30(2), pp. 355-378.
- Bain, G. (1983). *Industrial Relations in Britain*, Oxford: Basil Blackwell.
- Bain, G. y Elsheikh, F. (1976). *Union Growth and the Business Cycle: An Econometric Analysis*. Blackwell, Oxford.
- Beneyto, P. (2017). “Crisis y renovación del sindicalismo”, *Arxius de Ciències Socials*, 36-37, 15-34.
- (2008). El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(1), 57-88.
- Beneyto, P. Alós, R. Jódar, P. y Vidal, S. (2015). *La representación sindical en España*. Fundación 1º de Mayo, Madrid.

---

<sup>5</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2016/industrial-relations/new-topics-new-tools-and-innovative-practices-adopted-by-the-social-partners>

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/trade-union-strategies-to-recruit-new-groups-of-workers>

- <http://www1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/LibroRepresentacion.pdf>
- (2016). La afiliación sindical en la crisis. Estructura, evolución y trayectorias. *Sociología del Trabajo*, 87, 25-44.
- Bernaciak, M., Gumbell-McCormic, R. y Hyman, R. (2015). *El sindicalismo europeo: ¿de la crisis a la renovación?*. Madrid: Fundación 1º de Mayo.
- Blanchflower, D. (2007). International patterns of Union membership. *British Journal of Industrial Relations*, 45(1), 1-28.
- Bryson, A., Ebbinghaus, B. y Visser, J. (2011). Causes, consequences and cures of union decline. *European Journal of Industrial Relations*, 17(2), 97-105.
- Checchi, D. y Visser, J. y Van der Werfhorst, H. (2010). Inequality and Union membership: The influence of relative earnings and inequality attitudes. *British Journal of Industrial Relations*, 48(1), 84-108.
- Clegg, H. (1986). *El sindicalismo en un Sistema de negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo.
- Comisión Europea (2015). *Industrial Relations in Europe 2014*, Brussels.
- Cregan, C. (2005). Can organizing work? An inductive analysis of individual attitudes toward union membership. *Industrial and Labor Relations Review*, 58(2), 282-304.
- Ebbinghaus, B, Göbel, C. y Koos, S. (2011). Social capital and workplace contexts matter: Comparing union membership in Europe. *European Journal of Industrial Relations*, 17(22), 107-124.
- Ebbinghaus, B. y Visser, J. (1999). When Institutions Matter. Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995. *European Sociological Review*, 15(2), 135-158.
- (2000). *Trade Unions in Western Europe since 1945*. London: MacMillan.
- ETUI (2017). *Benchmarking Working Europe*, 2016. Brussels Eurofound (2011). *Working conditions and social dialogue*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2011). *Working conditions and social dialogue*. Publications Office of the European Union. Luxembourg.

- Fazekas, Z. (2011). Institutional effects on the presence of trade unions at the workplace: Moderation in a multilevel setting. *European Journal of Industrial Relations*, 17(2), 153-169.
- Freeman, R. y Medpff, J. (1984). *What Do Union Do?* New York: Basic Books.
- Hague, R., Harrop, M. y Breslin, S. (1998). *Comparative Governance and Politics*. London: MacMillan Press.
- Hartley, J. y Stephenson, G. (1992). *Employment Relations*, Oxford: Blackwell.
- Hyman, R. (2001) *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*. Londres: Sage.
- ICTWS (2015). *ICTWSS: Database on institutional characteristics of trade unions, wage setting, state intervention and social pacts, 1960-2014*, AIAS, Amsterdam.
- Klanderma, B. (1986). Psychology and trade union participation: Joining, acting, quitting. *Journal of Occupational Psychology*, 59, 189-204.
- Lehndorff, S., Dribbusch, H. y Schulten, T. (2017) *roug waters. European trade unions in a time of crises*. Brussels: ETUI.
- Prieto, C. (coord.) (2009). *La Calidad del Empleo en España. Una Aproximación Teórica y Empírica*. Madrid: Ministerio de Trabajo.
- Regini, M. (2003). I mutamenti nella regolazione del lavoro e il resistibile declino dei sindacati europei. *Stato e Mercato*, 67, 83-108.
- Riley, N. (1997). Determinants of Union Membership: A Review. *Labour*, 11(2), 265-301.
- Sano, J. y Williamson, J. (2008). Factors affecting Union decline in the 18 OECD countries and their implications for Labor Movement Reform. *International Journal of Comparative Sociology*, 49(6), 479-500.
- Scheuer, S. (2011). Union membership variation in Europe: A ten-country comparative analysis. *European Journal of Industrial Relations*, 17(1), 57-73.
- Schmitt, J. y Mitukiewicz, A. (2011). *Politic matter. Changes in unionization rates in rich countries, 160-2010*. Washington: Center for Economic and Policy Research.

- Schnabel, C. (2013). Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges. *European Journal of Industrial Relations*, 19(3), 255-272.
- Schnabel, C. y Wagner, J. (2007). Union Density and determinants of union membership in 18 EU countries: evidence from micro data, 2002/03. *Industrial Relations Journal*, 38(1), 5-32.
- Scruggs, L. (2002). The Ghent system and Union Membership in Europe, 1970-1996. *Political Research Quarterly*, 55(2), 275-297.
- Toubol J. y Jensen, C. (2014). Why do people join trade unions? The impact of workplace union density on union recruitment. *Transfer*, 20(1), 135-154.
- Traxler, F. (2011). *National Labour Relations in Internationalized Markets*. Oxford University Press, Oxford.
- Turner, T. y D'Art, D. (2012). Public perceptions of trade unions in countries of the European Union: A causal analysis. *Labor Studies Journal*, 37(1), 33-55.
- Viser, J. (2002). Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends. *British Journal of Industrial Relations*, 40(3), 403-430.
- Voss, K. (2010). "Democratic dilemmas: Union Democracy and Union Renewal", en *Transfer*, vol. 16(2), pp.369-382.

## La flexibilidad laboral como retorno a una concepción liberal de las relaciones de trabajo

MANRIQUE COS EGEA

DOCTOR EN DERECHO. LICENCIADO EN CIENCIAS POLÍTICAS  
Y DE LA ADMINISTRACIÓN

PROFESOR ASOCIADO UNIVERSIDAD DE MURCIA

manriquecos@um.es

**Resumen:** El objeto del presente estudio es analizar de qué manera la idea de flexibilidad laboral que informa la conformación del actual Derecho del Trabajo supone un retorno a la concepción liberal de las relaciones laborales. Para ello, el trabajo se estructurará en tres apartados.

En el primero de ellos, se recuerda que el principio de libertad igual en el que se basaba el liberalismo decimonónico se tradujo, en el ámbito de las relaciones de trabajo, en la estipulación jurídica de situaciones de explotación entre empresarios burgueses y trabajadores por cuenta ajena.

En el segundo apartado se analiza el surgimiento del Estado Social y de la legislación laboral como instrumento de limitación del poder de dirección del empresario.

En el tercer y último apartado del trabajo constataremos como la flexibilidad laboral, que se presenta por el neoliberalismo como la mejor forma de articular la relación del mercado con el factor trabajo, supone el retorno a una concepción liberal de las relaciones de trabajo en tanto se produce un reforzamiento de los poderes empresariales que introduce la precariedad en el seno de estas relaciones.

**Palabras clave:** Liberalismo, Derecho del Trabajo, Estado social, flexibilidad, precariedad.

## **Labour flexibility as a return to a liberal conception of employment relationships**

**Abstract:** The aim of this paper is to analyze how the idea of labour flexibility that informs the conformation of the current Labour Law is a return to the liberal conception of employment relationship. To this end, the present study will be structured in three sections.

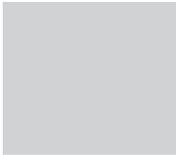
In the first of them, it is recalled that the principle of equality of rights in the eyes of the law on which the nineteenth-century liberalism was based was translated, in the field of the employment relationships, into the legal stipulation of situations of exploitation between bourgeois entrepreneurs and workers.

The second section analyzes the emergence of the Social State and Labour Law as an instrument of limitation of the managerial prerogative.

In the third and final section of this paper we will see how labour flexibility, which is presented by neoliberalism as the best way of articulating the relation of the market to the labour factor, implies the return to a liberal conception of employment relationships insofar as produces a reinforcement of the entrepreneurial powers that introduces lack of job security within these relations.

**Keywords:** Liberalism, Labour Law, Social State, flexibility, job insecurity.

# La flexibilidad laboral como retorno a una concepción liberal de las relaciones de trabajo



Manrique  
Cos Egea

Recibido: 11/10/2017  
Aceptado: 22/2/2018

## INTRODUCCIÓN.

El objeto del presente trabajo es analizar de qué manera la idea de flexibilidad laboral que informa la conformación del actual Derecho del Trabajo supone un retorno a la concepción liberal de las relaciones de trabajo. Para ello, recordaremos en primer lugar que el principio de libertad igual en el que se basaba el liberalismo decimonónico se tradujo, en el ámbito de las relaciones laborales, en la estipulación jurídica de situaciones de explotación entre empresarios burgueses y trabajadores por cuenta ajena. Ante esta situación de injusticia, analizaremos cómo el Estado liberal abandona su situación de teórica neutralidad política encarnada en su papel de Estado policía y pasa a desempeñar un papel corrector que, en el plano de las relaciones de producción, supondrá la promulgación de una legislación laboral que tiende a la corrección, al menos parcial, de la desigualdad existente entre empresario y trabajador.

Ahora bien, este Derecho del Trabajo sufre en la actualidad un proceso de deslegitimación fundado en la imputación de responsabilidad a este sector del ordenamiento jurídico de las altas tasas de desempleo. Como resultado de este proceso se introduce la idea de *flexibilidad laboral* que va a suponer un debilitamiento de la posición jurídica del trabajador frente a quien ya es detentador de poder, su empresario.

La conclusión de este trabajo es que esta idea de *flexibilidad laboral* va a suponer, bajo el paraguas teórico de la necesaria competitividad empresarial para la consecución del interés general de la creación de empleo, el retorno a una concepción liberal de las relaciones de trabajo y la consiguiente precarización de las condiciones en que se ejecuta el trabajo por cuenta ajena.

## **EL ESTADO LIBERAL Y LAS RELACIONES DE TRABAJO.**

### **El principio jurídico de igualdad formal y la subjetividad abstracta como fundamentos del orden liberal.**

Tal y como ha destacado Barcellona, la fundamentación y justificación jurídico-formal de la situación de explotación que conocieron los trabajadores por cuenta ajena durante el liberalismo decimonónico se presentó bajo el principio de igualdad jurídica y la subjetividad abstracta que presupone el mismo (Barcellona, 1996)<sup>1</sup>. Así, la concepción individualista del hombre, propia de la modernidad, precisó de la formalización del derecho en orden a la consecución de un orden artificial que permitiese una unificación de la sociedad compuesta por individuos particulares en conflicto permanente para la satisfacción de sus intereses. Para la consecución de este orden, el Estado liberal acudirá al principio jurídico de igualdad frente a la ley.

Será, pues, la racionalidad jurídica la que, al articular reglas de juego aceptadas y compartidas, consigue unificar el particularismo y la diversidad extrema de los puntos de vista que trae consigo la modernidad. La paz, la seguridad y la convivencia social se confían al derecho puesto que solo el derecho formal de la igualdad puede realizar el milagro de hacer coexistir la unidad del ordenamiento con la multiplicidad de los intereses particulares (Barcellona, 1996: 62).

Pero lo más destacable es que este formalismo jurídico del nuevo orden social es plenamente compatible con la desigualdad en la distribución de las propiedades y posesiones que pasa a ser un hecho privado y contingente que no merma la unificación social en los términos en los que se plantea desde el formalismo

---

<sup>1</sup> Para la redacción de este epígrafe hemos seguido la obra de Barcellona, P. (1996). *El individualismo propietario*. Madrid: Trotta, pp. 45-66.

jurídico, esto es, en los términos de deber ser: unidad irrealizable en la realidad de las relaciones materiales pero plenamente válido en el mundo de las reglas jurídicas.

Este nuevo orden social se implantará sobre la base de un sistema distinto de satisfacción de necesidades que comportará un nuevo ordenamiento de reproducción social fundado sobre las libertades individuales. En este orden, la satisfacción de las necesidades necesarias para la supervivencia constituye un hecho exclusivamente privado, “estructurado según la técnica de la apropiación y utilización de la naturaleza y del libre intercambio de las mercancías” (Barcellona, 1996: 64). La sociedad moderna rechaza, así, concebirse como comunidad de valores y jerarquías y se sostiene sobre el postulado de que el bien común es el bien individual, esto es, la propiedad privada de cada individuo conseguida en el libre juego de los intercambios económicos. Será a través del mercado, donde se canaliza el libre juego de la oferta y la demanda y donde los individuos, como sujetos libres e iguales, lograrán la satisfacción de sus necesidades. Así, la mano invisible del mercado se instituye como “la más poderosa abstracción organizativa de la sociedad moderna” (Barcellona, 1996: 46).

Ahora bien el nuevo orden social exige que el sujeto jurídico que participa en el libre juego del mercado no sea pensado en su individualidad empírica sino como un *a priori* respecto a dicha individualidad. El sujeto que estará en la base del nuevo orden no es un sujeto real sino un sujeto abstracto. Se produce así una separación del individuo empírico respecto del sujeto abstracto del derecho, una “alienación de los individuos desde su propia existencia empírica a la subjetividad jurídica abstracta” (Barcellona, 1996: 47). Esta abstracción del sujeto es una construcción necesaria para que la coacción económica pueda coexistir con la libertad jurídica. Así, el individuo “que económicamente está obligado a vender su propia fuerza de trabajo puede seguir siendo en el plano del derecho un sujeto absolutamente libre” (Barcellona, 1996: 46).

### **Proyección de la ideología liberal en las relaciones de trabajo.**

El liberalismo descansaba sobre la hipótesis de que el principio de libertad igual produciría de forma automática la prosperidad y

la justicia mediante la institución del mercado pero es lo cierto, señala Grimm, que el modelo social burgués no fue capaz de cumplir sus promesas y

...bajo el dominio de una autonomía privada que se basaba en los pilares de libertad de propiedad, de contratación y de transmisión hereditaria, se formaron límites de tipo económico entre clases, que dividieron la sociedad en poseedores y no poseedores. De este modo fueron posibles nuevas relaciones de dependencia y explotación, libremente estipuladas desde el punto de vista jurídico aunque forzadas desde el económico, sin que la pobreza basada en ellas pudiera atribuirse al fracaso individual (Grimm, 2006: 186).

La estipulación jurídica de esta situación de explotación tuvo lugar en el seno de las relaciones laborales que se establecieron entre empresarios burgueses y trabajadores por cuenta ajena. Aunque conforme a la ideología liberal estas relaciones se instituían entre dos sujetos libres, iguales y plenamente autónomos, es lo cierto que la igualdad y libertad solo se daba en un plano formal-abstracto puesto que la realidad mostraba que los trabajadores, en cuanto detentadores únicamente de su fuerza de trabajo, se encontraban en una situación de inferioridad y debilidad económica frente a un empresario con quien no podían tratar de igual a igual. Partiendo de esta situación de inferioridad, el trabajador se veía abocado a aceptar unas condiciones miserables de trabajo y trato y lo hacía mediante un consentimiento voluntario y libre desde el punto de vista jurídico-formal. Se daba así, tal y como señala el profesor Baylos, la paradoja de que a través de un consentimiento voluntario el trabajador en uso de su razón autónoma decide someterse y entregar su libertad al empresario (Baylos, 1991: 20). Por tanto, tras el disfraz ideológico de la libertad e igualdad de derechos de los contratantes se esconde una “brutal y descarnada” relación de dominio en la que cae el trabajador apenas ha cruzado la puerta de la fábrica en la cual “queda sometido a una ley propia y específica en la que se establecen preceptos obligatorios sobre su comportamiento en la casa de su señor” (Korsch, 1980: 16).

El sistema liberal exige que este acto de sumisión se presente bajo la máscara de un contrato porque es a través de esta ficción como se conjura la pesadilla del trabajo forzoso incompatible con

los postulados de libertad e igualdad proclamados por el Estado liberal (Kahn-Freund, 1987: 60). La anterior simulación es posible gracias a lo que se ha denominado “el más grande proceso de abstracción, el máximo artificio que la historia haya conocido nunca”: la *transformación en mercancía* del trabajo (Barcellona, 1996: 56). Pero más allá de abstracciones jurídico-formales, lo cierto es que “quien presta trabajo no da ningún objeto patrimonial, sino que se da a sí mismo” (Sinzheimer, 1984: 73) por lo que, como indicara Marx, la mercancía trabajo “sólo toma cuerpo en la carne y la sangre del hombre” (Marx, 1968: 23).

Conforme a esta ficción jurídico-abstracta, el trabajador es libre de no aceptar el pacto laboral pero, trasladada esta ficción al campo empírico, lo que se reconoce al trabajador es la libertad de morirse de hambre: he aquí, advierte Salvioli, la verdadera consecuencia del individualismo jurídico (Salvioli, 1979: 62).

Nos encontramos así con que, parafraseando a Marx, la ideología burguesa complementa su vileza práctica –explotación de los trabajadores como consecuencia de la desigualdad material de la que parten– con su grandilocuencia teórica –igualdad y libertad jurídico formal de los sujetos contratantes– (Marx, 1971: 98).

Por tanto, y tal y como señalara Stucka, el obrero asalariado no conoce la libertad sino “que ha caído nuevamente bajo el dominio del instrumento de producción (...). Si antes era «poseído» por la tierra y por el propietario de la tierra, ahora se ha convertido en un «súbdito» de la fábrica y de la clase de los capitalistas, personificación del capital” (Stucka, 1974: 58).

## **EL ESTADO SOCIAL Y LA LIMITACIÓN DEL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO.**

### **El Estado Social como superación de las consecuencias del formalismo jurídico decimonónico.**

La situación de explotación y sometimiento de los trabajadores que acabamos de comentar dio lugar a lo que se denominó el *conflicto o cuestión social* que se presentó como una amenaza al orden establecido una vez que los trabajadores, concienciados de su precaria e injusta situación, se agruparon para hacer valer sus reivindicaciones frente al régimen liberal burgués dando lugar

al *movimiento obrero*. Así, el proletariado, “a medida que avanza el proceso de industrialización, y cuando desarrolla una conciencia de clase reivindica unos *derechos económicos y sociales* frente a los clásicos derechos individuales, fruto del triunfo de la revolución liberal burguesa” (Pérez Luño, 2013: 34).

Una vez aceptado que, en contra de los postulados liberales, la situación de injusticia social en que se encontraba la población trabajadora ni iba a ser resuelta por el libre juego del mercado ni cabía imputarla a la responsabilidad de la población desfavorecida, el Estado no pudo mantenerse en su situación de teórica neutralidad política encarnada en su papel de Estado policía y, en aras de pacificar el conflicto laboral y garantizar la paz social, pasó a desempeñar un papel corrector de las insoportables desigualdades materiales que en el plano empírico supuso la igualdad abstracta jurídico formal.

Por tanto, como respuesta a la *cuestión social* que puso en riesgo la pervivencia del Estado liberal y bajo la presión de un movimiento obrero tutelado en lo político por partidos socialdemócratas, el propio capitalismo liberal de las democracias occidentales:

...tomó conciencia de la imposibilidad de prolongar los esquemas económicos del liberalismo individualista y asumió la tarea de introducir en ellos los oportunos correctivos de intervencionismo público y de sentido comunitario (...). Así pues, es la propia transformación del modelo capitalista la que termina por afectar a las estructuras del Estado y desemboca en la asunción por éste de una función de «redistribución social» (Garrorena, 1984: 40-41).

Nace así el Estado Social, cuya principal mutación operativa respecto al Estado liberal consiste en la asunción por parte de los poderes públicos de la tarea de proporcionar a la generalidad de los ciudadanos las prestaciones necesarias para el pleno desarrollo de su personalidad. Lo anterior se consigue a través del reconocimiento, no sólo de las libertades tradicionales de carácter civil y político, sino también de unos derechos fundamentales de carácter económico, social y cultural que perseguirán el logro de un bienestar mínimo que posibilite a los ciudadanos el disfrute real y no solo formal de las libertades civiles y políticas (Pérez Luño, 2013: 230) y el acceso a una ciudadanía social que les

permitirá ostentar el estatus de miembro de pleno derecho de la comunidad (Marshall, 2007: 37).

En definitiva, el Estado Social, con la pretensión de superar la situación de injusticia social que el principio de igualdad formal liberal acarreó para una mayoría de la población y de manera consecuente a su origen híbrido –es, como se ha dicho, fruto del consenso del socialismo democrático con el liberalismo progresista– (Pérez Luño, 2010: 230), pasó a compatibilizar el capitalismo como forma de producción con el deber estatal de conseguir un bienestar social general (Díaz, 2010: 113). A través de este modelo de Estado, se garantizará, tal y como se reconoce en el Preámbulo de la Constitución Española de 1978, “la convivencia democrática dentro de la Constitución y de las leyes conforme a un orden económico y social justo”.

### **La legislación laboral como límite al poder de dirección del empresario.**

En el plano de las relaciones laborales, la manifestación del Estado Social se produce a través de la legislación laboral. El profesor Galiana ha señalado, con ocasión del análisis de los pilares básicos del ordenamiento laboral, que el Estado liberal reaccionó frente al conflicto capital-trabajo, a través de una doble respuesta con el objeto de establecer contrapesos que reequilibraran la diferencia del poder negociador de las partes de la relación laboral. Así, junto con el reconocimiento de la capacidad normativa de los grupos profesionales (sindicatos y asociaciones de empresarios) en la negociación de convenios y pactos colectivos, el Estado abandonó su papel de Estado policía y pasó a regular determinadas condiciones laborales que no podían ser contravenidas por el empresario (Galiana, 2014: 43-44). Se produce así una heteronormación del Estado que reduce la autonomía individual en el arrendamiento laboral de servicios.

El Derecho del Trabajo, como ordenamiento compensador e igualador en orden a la corrección, al menos parcialmente, de la desigualdad existente entre empresario y trabajador –desigualdad originaria que tiene su “fundamento no sólo en la distinta condición económica de ambos sujetos, sino en su respectiva posición en la propia y especial relación jurídica

que los vincula, que es de dependencia o subordinación de uno respecto del otro” (STC 3/1983, de 25 de enero)–, tiene como razón de ser el “civilizar” el poder empresarial, dotándole de un marco jurídico de ejercicio (Supiot, 1996: 148). De esta forma, el Estado, a través de la normativa laboral, impone límites al poder de dirección del empresario, configurándose los derechos reconocidos legalmente al trabajador como fronteras al ejercicio del poder directivo del empresario (Montoya, 1965: 234). Esta heterolimitación del poder directivo empresarial llevada a cabo por la legislación laboral supone establecer límites al deber de obediencia de los trabajadores, ampliando su esfera de libertad frente al poder de dirección del empresario (Kahn-Feund, 1987: 57) y asegurando así cierta inmunidad al trabajador frente al poder preeminente del empresario (Monereo, 1996: 75).

## **LA FLEXIBILIDAD LABORAL COMO RETORNO A LA CONCEPCIÓN LIBERAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.**

### **La deslegitimación teórica del Derecho del Trabajo.**

Ahora bien, el Derecho del Trabajo, como sector del ordenamiento jurídico que, como acaba de señalarse, pretende la igualación de las condiciones de negociación de los sujetos intervinientes en las relaciones de trabajo, está sufriendo, desde el punto de vista ideológico, un proceso deslegitimación teórica (Goldin, 2014: 9) según el cual las instituciones protectoras propias de este sector del ordenamiento jurídico resultan incompatibles con la eficiencia y competitividad empresarial y, por ende, con la creación de empleo que se deriva de las mismas.

Esta señalización del Derecho del Trabajo como responsable de las tasas de desempleo –el Derecho del Trabajo como freno al derecho al trabajo (Romagnoli, 2011:21) – no es un fenómeno novedoso sino una actuación recurrente que acompaña a las situaciones de crisis económica y que legitima teóricamente “la subordinación de la tutela del trabajo a las exigencias de la producción y del sistema económico y la supresión de límites a los poderes empresariales con la esperanza de reducir el desempleo” (Rodríguez et al., 2013: 2).

De esta forma, los temas jurídicos laborales son analizados desde una nueva perspectiva según la cual el Derecho del Trabajo ha de formular soluciones jurídicas apropiadas a las necesidades económicas y servirá como válido ordenador social siempre que responda a las mismas. Conforme a este criterio, “el contenido de la tutela de los derechos de los trabajadores vendrá determinada por las exigencias económicas” (Aparicio y Baylos, 1984: XVII), produciéndose así un desplazamiento del centro de gravedad del Derecho del Trabajo desde la tutela de los derechos del trabajador a la primacía del interés empresarial (Escudero, 2013: 5; Rodríguez et al., 2013: 6).

La crisis económica trae de esta forma consigo la crisis del Derecho del Trabajo, en tanto aquella supone la introducción de nuevas ideas o criterios de regulación que “disputan el terreno a las ideas y principios clásicos del ordenamiento laboral” (Martín, 1986: 170). El Derecho del Trabajo de la crisis se pone al servicio de los objetivos del empleo, cuando su sentido tradicional es el de compensar las desigualdades y desequilibrios existentes en el seno de la relación laboral (Escudero, 2013: 5). En definitiva, como ha señalado el profesor Cavas, de un Derecho del Trabajo protector del contratante más débil “se ha evolucionado a un Derecho del Trabajo protector del empleo, más preocupado por los desempleados que por quienes ya tienen ocupación aunque ésta resulte manifiestamente mejorable” (Cavas, 2004: 1).

### **La flexibilidad laboral como respuesta a la nueva funcionalidad del Derecho del Trabajo.**

Destaca el profesor Galiana que, desde los años ochenta del siglo pasado, la idea de la *flexibilización* de las relaciones laborales ha pasado a configurarse como una especie de panacea que vendría a abrir la puerta a la nueva dinámica que se exige en las relaciones entre capital y trabajo. La flexibilidad laboral, como instrumento de lucha contra el desempleo, supone aceptar como axioma que la ampliación de las facultades empresariales (y su correlativa debilitación de derechos de los trabajadores) contribuye a incrementar la competitividad de las empresas y facilita la creación de empleo (Galiana, 2014: 52).

La flexibilidad laboral se caracteriza, en sus distintas manifestaciones, por suprimir la legislación tuitiva propia del Derecho del Trabajo. Así, la denominada flexibilidad externa supone por una parte, agilizar la entrada al mercado de trabajo facilitando la contratación temporal frente a la indefinida y, por otra, facilitar la salida, agilizando y abaratando el despido. Por su parte, la denominada flexibilidad interna permite la potenciación de los poderes empresariales en la determinación o modificación de las condiciones de trabajo –jornada, descansos, salarios,... – (Galiana, 2012: 30).

Por tanto, no es solo que bajo esta nueva perspectiva economicista del Derecho del Trabajo, se le atribuyan a éste objetivos –competitividad empresarial, creación de empleo– que tradicionalmente le han sido ajenos y para cuya consecución presenta importantes limitaciones, sino que, además, la consecución de estas nuevas metas implican necesariamente la negación de los valores tradicionales del ordenamiento jurídico laboral en tanto las medidas de flexibilidad –interna y externa– suponen un debilitamiento de la posición jurídica del trabajador frente a quien ya es detentador de poder, su empresario y una acentuación, por tanto, del desequilibrio propio de la relación de trabajo. La intervención pública en las relaciones laborales se produce ahora para instaurar desequilibrios en perjuicio del trabajador, acentuando las notas de dependencia y subordinación del trabajo asalariado, cuya limitación y regulación estuvieron en el origen histórico del Derecho del Trabajo. Se produce así, al amparo de supuestas exigencias de la crisis económica, “el asalto neoliberal a la ciudadela del garantismo de los derechos de los trabajadores, fatigosamente conseguidos a lo largo de la historia y hoy ya patrimonio común del moderno Estado Social de Derecho (art. 1 CE)” (Palomeque, 1984: 17).

Ahora bien, esta flexibilización del mercado de trabajo que se normaliza “bajo la presión del chantaje del empleo” (Romagnoli, 2011: 21) se presenta edulcorada en el ámbito europeo bajo un nuevo paradigma que se presenta como solución justa a la necesidad de compatibilizar derechos los trabajadores y mercado: la flexiseguridad.

Así, y por lo que se refiere a nuestro ordenamiento jurídico laboral, la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012, de 6 de julio,

de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, señala que la consecución de la flexiseguridad es el objetivo de la reforma laboral y que se trata, por tanto, “de garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social”.

Sin embargo, debe entenderse que, en realidad, en esta reforma el acento se pone en el primer polo del concepto en perjuicio del segundo, ya que el legislador pone todo su énfasis en la defensa de la productividad y de la libertad de empresa (Escudero, 2013: 2), dando lugar a lo que se ha denominado “flexibilidad insegura”, conforme a la cual, la seguridad de los trabajadores se invierte al servicio de la flexibilidad (Rodríguez et al., 2013: 15).

Tal y como ya destacaran Aparicio y Baylos, no se trata de ignorar la crisis económica, sino de destacar que la misma no puede justificar cualquier intento de desvalorización radical de la fuerza de trabajo y de negar “la unidireccionalidad de la salida de la misma, sobre la base de otra concepción del propio Derecho del Trabajo” (Aparicio y Baylos, 184: XVIII).

## **CONCLUSIONES.**

Una vez recordada la concepción liberal decimonónica de las relaciones de trabajo y, tras analizar la noción de flexibilidad laboral como idea que conforma la actual concepción del Derecho del Trabajo, podemos concluir que es posible encontrar líneas de continuidad entre una y otra. Así:

- 1) De nuevo es un discurso de carácter económico el que va a determinar la configuración jurídica de las condiciones de ejecución de la prestación laboral. El liberalismo clásico partía de la idea de que las relaciones de mercado estaban presididas por una armonía natural de forma que “los intereses de cada uno, si eran interpretados con propiedad y actuaban libremente, seguirían inevitablemente caminos provechosos para los demás y para la sociedad en general” (Hobhouse, 2007: 67). Ahora, el discurso neoliberal postula que la flexibilidad laboral y el consiguiente relajamiento del carácter tuitivo propio del Derecho del Trabajo permite a las empresas desenvolverse de manera productiva y

competitiva lo que resulta vía necesaria para que en una economía globalizada pueda lograrse la creación de empleo. Esta relegitimación del papel de la empresa y del poder empresarial (Cavas, 2004: 2) pasa por articular una “comunidad de intereses” en la que la satisfacción del interés empresarial coadyuva a la consecución de lo que es un bien preciado para el trabajador individualmente considerado y para la sociedad en general: la creación de empleo. Y es que el discurso económico liberal (tanto en su clásica como en su moderna versión) no se conforma con postular una concepción de las relaciones de trabajo que resulte ventajosa para el interés empresarial sino que persigue que la misma sea considerada como inevitable desde la perspectiva de un adecuado funcionamiento de la economía y, por tanto, que los abusos que la misma trae consigo parezcan a sus víctimas legítimos, naturales y necesarios (Salvioli, 1979: 76). Este economicismo, que provocó y provoca la desmotivación y la apatía al anular la política (Bourdieu, 1999: 71), utiliza el ordenamiento jurídico laboral como técnica instrumental que se presenta como neutral ideológicamente y tendente a conseguir un fin que supera la conflictividad subyacente a las relaciones de trabajo: la creación de empleo. Bajo el chantaje del empleo, se trata de hacer deseable la relación de sometimiento puesto que el anhelo de trabajo “hace pasar a un segundo plano las formas en las que el trabajo se canaliza, incluso cuando éste deja de ser portador de ciudadanía” (Pérez Rey, 2013: 153). Así, se imprime al Derecho del Trabajo de un sesgo economicista y empresarializado, conforme al cual lo que es bueno para la empresa es bueno para los trabajadores (Cavas, 2004: 5).

- 2) La fundamentación jurídica de las relaciones de poder que se establecen en el seno de las empresas (en el liberalismo clásico, la libertad de contratación y la autonomía de las partes; en el neoliberalismo, la regulación jurídica de los instrumentos de flexibilidad laboral) persigue legitimar formalmente las situaciones de desigualdad material que se presentan en las relaciones de trabajo. De nuevo se produce un enmascaramiento de la situación real de dependencia y subordinación bajo fórmulas jurídicas que suponen la

abstracción de la situación real que conoce el trabajador cuando ejecuta su prestación de trabajo.

- 3) En cuanto a esta situación real, el principal efecto que esta concepción económica y su traslación jurídica tiene en la realidad material de las condiciones de ejecución de la prestación de trabajo, es un fortalecimiento del poder de dirección empresarial que agudiza la situación de subordinación del trabajador. Así, el formalismo jurídico propio del siglo XIX permitió enmascarar bajo la apariencia del libre contrato lo que no era sino un acto de sumisión. Ahora, con la flexibilización y el consiguiente retroceso de la legislación laboral se produce un nuevo proceso de precarización del trabajo que implica una nueva mercantilización y recosificación del mismo (Romagnoli, 1998: 15). De esta forma, se ha podido afirmar que “el término flexibilidad se usa hoy para suavizar la opresión que ejerce el capitalismo” (Sennet, 2015: 10) y que la precariedad laboral se inscribe en “un *modo de dominación* de nuevo cuño basado en la institución de un estado generalizado y permanente de inseguridad que tiende a obligar a los trabajadores a la sumisión, a la aceptación de la explotación” (Bourdieu, 1999: 125). Así, la mano invisible del mercado ha sido sustituida por la “competitividad” como abstracción organizativa de la sociedad moderna que permite la coexistencia de una coacción económica (sometimiento al trabajo flexible) junto con la libertad jurídico-formal del trabajador. Esta nueva coacción de tipo económico supone la crisis del Derecho del Trabajo por la desaparición de los elementos esenciales que configuraron su nacimiento (González-Posada, 1984: 26), y que contribuyeron a la consecución de la que, según Sinzheimer, es su misión principal: lograr la dignidad del trabajador y evitar que sea tratado igual que las cosas (Sinzheimer, 1984: 73).

Para finalizar, cabe recordar con el profesor Galiana que el Derecho del Trabajo presentó, desde sus orígenes, una doble función y así, junto con la funcionalidad recién citada de ser un instrumento corrector de desigualdades que atentaban a la dignidad del trabajador, el Derecho del Trabajo se presentó también como instrumento de pacificación social, como vía de integración del conflicto social decimonónico (Galiana, 2014: 44-45). Pues

bien, en la actualidad es de destacar que la flexibilidad laboral introduce, al aumentar desproporcionadamente los poderes empresariales, una inseguridad y miedo en el seno de las relaciones laborales que “son malos consejeros para el mantenimiento de la paz social” (Galiana, 2012: 36). Por tanto, como ya observara el citado autor en la década de los ochenta:

...si sucumbimos a esta nueva tentación neoliberal que nos acecha, el Derecho del Trabajo se vería peligrosamente apartado del que es su objetivo básico, y como tal irrenunciable, de aunar, en inestable pero necesario equilibrio, la paz y la justicia sociales. (Galiana, 1984: 8)

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Aparicio Tovar, J. & Baylos Grau, A. (1984). Introducción. En *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho.
- (1992). Autoridad y democracia en la empresa. En Aparicio Tovar, J. & Baylos Grau, A. (Coords.). *Autoridad y democracia en la empresa*, Madrid: Trotta.
- Barcellona, P. (1996). *El individualismo propietario*. Madrid: Trotta.
- Baylos Grau, A. (1991). *Derecho del Trabajo: modelos para armar*. Madrid: Trotta,
- Bourdieu, P. (1999). *Contrafuegos. Reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*. Barcelona: Anagrama.
- Cavas Martínez, F. (2004). El «nuevo» Derecho del Trabajo, *Aranzadi Social*, 5, (BIB 2004/544).
- Díaz, E. (2010). *Estado de Derecho y sociedad democrática* (4ª ed.). Madrid: Taurus.
- Escudero Rodríguez, R. (2013). La aplicación de la Reforma laboral de 2012 o el anunciado réquiem por la flexiseguridad, *Relaciones Laborales*, 12 (LA LEY 9851/2013).
- Galiana Moreno, J. M<sup>a</sup>. (1984). Orden económico y ordenamiento laboral (Consideraciones sobre la flexibilización del mercado de trabajo. *Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Murcia*, 4-12.

- (2013). Apuntes sobre la reforma laboral de 2012. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 32, 29-36.
- (2014). Algunos tópicos e incongruencias de las reformas del mercado de trabajo, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 161, 41-57.
- Garrorena, A. (1984). *El Estado español como Estado Social y Democrático de Derecho*. Madrid: Tecnos.
- Goldin, A. (2014). Algunos rasgos definitorios de un derecho del trabajo en proceso de cambio, *Relaciones Laborales* (I), 2 (LA LEY 40/2014).
- González-Posada Martínez, E. (1984). Reconstrucción del sistema económico y Derecho del Trabajo. En *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho.
- Grimm, D. (2006). *Constitucionalismo y derechos fundamentales*. Madrid: Trotta.
- Hobhouse, L.Y. (2007). *Liberalismo*. Granada: Comares.
- Kahn-Freund, O. (1987). *Trabajo y Derecho*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Korsch, K. (1980). *Lucha de clases y Derecho del Trabajo*. Barcelona, Ariel.
- Martín Valverde, A. (1986). El Derecho del Trabajo de la crisis en España, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 26, 165-179.
- Marshall, T.H. (2007). *Ciudadanía y clase social*. Madrid: Alianza.
- Marx, K. (1971). *El 18 Brumario de Luis Bonaparte*. Barcelona: Ariel.
- (1968). *Trabajo asalariado y capital*. Madrid: Halcón.
- Monereo Pérez, J.L. (1996). *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Montoya Melgar, A. (1965). *El poder de dirección del empresario*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos.
- Palomeque López, M.C. (1984). Un compañero histórico del Derecho del Trabajo: la crisis económica, *Revista de Política Social*, 143, 15-21.
- Pérez Luño, A.E. (2010). *Derechos humanos, Estado de Derecho y Constitución* (10ª ed.). Madrid: Tecnos.

- Pérez Luño, A.E. (2013). *Los derechos fundamentales* (11 ed.). Madrid: Tecnos.
- Pérez Rey, J. (2013). La senda roja: notas sobre emancipación y Derecho del Trabajo, en especial la II República española. En BAYLOS GRAU, A (Coord.). *Modelos de Derecho del Trabajo y cultura de los juristas*. Albacete: Bomarzo.
- Rodríguez-Piñero, M. Valdes Dal-Re, F. y Casas Baamonde, M.E. (2013). La aplicación de la Reforma Laboral, *Relaciones Laborales*, nº 12 (LA LEY 10234/2013).
- Romagnoli, U. (1998). Del Derecho «del» trabajo al Derecho «para» el trabajo. *Revista de Derecho Social*, 2, 11-20
- (2011). El Derecho del Trabajo ante la crisis. *Revista de Derecho Social*, 58, 13-27.
- Salvioli, G. (1979). *El derecho civil y el proletariado*. Sevilla: Publicaciones Universidad de Sevilla.
- Sennet, R. (2015). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo* (13ª ed.). Barcelona: Anagrama.
- Sinzheimer, H. (1984). *Crisis económica y Derecho del Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Stucka, P.I. (1974). *La función revolucionaria del Derecho y del Estado*. Barcelona: Ediciones Península.
- Supiot, A. (1996). *Crítica del Derecho del Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

## La satisfacción de los empleados públicos con sus supervisores: El papel de la transparencia y la justicia organizacional.

SERGIO MONTESA LÓPEZ

SERVICIO DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES.

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA.

ELENA FERNÁNDEZ DEL RÍO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO.

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA.

PEDRO J. RAMOS-VILLAGRASA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO.

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA.

**Resumen:** Desde la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) se incorpora la necesidad de evaluar el desempeño de los trabajadores públicos. Este tipo de evaluaciones suelen ser realizadas por los supervisores directos de los empleados, por lo que en el presente estudio hipotetizamos que los empleados públicos que perciben mayor equidad se encuentran más

satisfechos con sus supervisores, por cuanto saben con qué criterios se les evalúa y son evaluados de forma ecuaníme. Participaron en el estudio 99 empleados públicos de toda España (61,6% hombres, todos con 10 o más años de antigüedad). Los resultados muestran que la justicia organizacional tiene una asociación directa con la satisfacción con el supervisor, pero solamente en aquellos casos en los que los trabajadores se encuentran en un sistema transparente, es decir, conocen cuáles son los estándares de desempeño en su puesto. Este resultado destaca la necesidad de definición de objetivos de desempeño, tal y como sugiere el EBEP.

**Palabras Claves:** Satisfacción laboral, justicia organizacional, transparencia, desempeño, empleados públicos, psicología del trabajo y de las organizaciones.

## **The satisfaction of public employees with their supervisors: The role of transparency and organizational justice.**

**Abstract:** Since the entry into force of the Basic Statute of the Public Employee (EBEP), the need to evaluate the performance of public employees has been incorporated. These evaluations are usually carried out by direct supervisors of employees. In this study we hypothesize that public employees who perceive greater equity are more satisfied with their supervisors, because they know what criteria are under evaluation. Ninety-nine public employees from all over Spain participated in the study (61.6% men, all with 10 years of experience or more). The results show that organizational justice has a direct association with satisfaction with the supervisor, but only in those cases where transparency exists (i.e., workers know the performance standards in their position). This result highlights the need to define performance objectives, as suggested by the EBEP.

**Keywords:** Job satisfaction, organizational justice, transparency, job performance, public employees, work and organizational psychology.

# La satisfacción de los empleados públicos con sus supervisores: El papel de la transparencia y la justicia organizacional



Sergio  
Montesa López

Elena  
Fernández del Río

Pedro J.  
Ramos-Villagrasa

Recibido: 2/11/2017  
Aceptado: 7/5/2018

## **AGRADECIMIENTOS:**

La investigación aquí reportada es fruto del desarrollo de un Trabajo de Fin de Grado elaborado por el primer autor bajo la supervisión de los dos restantes. La participación del tercer autor en esta investigación ha sido posible gracias al Ministerio de Economía y Competitividad (ref. PSI-2013-44854-R).

## **LA SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS CON SUS SUPERVISORES: EL PAPEL DE LA TRANSPARENCIA Y LA JUSTICIA ORGANIZACIONAL.**

En los últimos años, las Administraciones Públicas (AAPP) están envueltas en un proceso de transformación suscitado por el creciente interés de la Sociedad en conocer el uso que se hace de los recursos públicos. En España, un hecho importante ha sido la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP, Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, posteriormente modificada por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre) hace diez años. Entre los diversos cambios que introduce el EBEP, se encuentra la

necesidad de evaluar el desempeño de los empleados públicos<sup>1</sup>, para lo cual se requiere disponer de instrumentos de evaluación adecuados, i.e., fiables, válidos y útiles (Salgado y Cabal, 2011). Esta evaluación, según el art. 20 del EBEP, debe realizarse con arreglo a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación. Aunque el grado de aplicación del EBEP en las distintas AAPP en España es muy desigual (Ramos-Villagrasa, Fernández del Río, Castaño y García-Izquierdo, 2017), el supervisor directo del trabajador suele tener un papel protagonista en las evaluaciones del desempeño. Por ello, mediante este estudio deseamos investigar en qué medida la percepción de justicia y la existencia de un sistema de evaluación del desempeño transparente contribuye a la satisfacción laboral de los empleados públicos.

## **El Estatuto Básico del Empleado Público.**

Tal y como indica el propio EBEP en su exposición de motivos, éste nace por la dispersión existente en la legislación básica que regula el régimen legal de los empleados públicos españoles (e.g., Ley 40/1984, de 2 de agosto; Ley 53/1984, de 26 de diciembre; Ley 9/1987, de 12 de junio), junto con las profundas transformaciones que han experimentado las AAPP. En este sentido, el EBEP tiene una fuerte carga innovadora en al menos dos elementos (Díaz-Vilela, 2013): la promoción horizontal y la evaluación del desempeño.

La carrera horizontal (artículos 16 y 17 EBEP) es la progresión sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. Esto permite superar los límites que hasta ahora ofrecía la progresión jerárquica. La carrera horizontal se caracteriza por: (1) la voluntariedad, correspondiendo a cada empleado público decidir su incorporación o no al sistema de progresión; (2) ser individual, ya que es un reconocimiento personal al desarrollo de cada empleado; (3) gradual en el tiempo, definiendo un itinerario formado por tramos de progresión alcanzables mediante evaluaciones positivas, pero requiriendo haber permanecido un determinado número de

---

<sup>1</sup> En este artículo se utiliza el masculino como genérico y sin intención de discriminación alguna entre mujeres y hombres. Por tanto, rogamos a los lectores que asuman que la redacción del mismo se ha realizado atendiendo tanto a trabajadoras como trabajadores de las Administraciones Públicas.

años en el tramo inmediatamente anterior al que se pretende reconocer; y (4) retribuido, ya que cada tramo tiene vinculado un contenido económico. De esta forma, se introduce la idea de la evaluación del desempeño (Gorriti, 2007), de la que nos ocuparemos a continuación.

El EBEP define la evaluación del desempeño como “el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados” (artículo 20.1) y señala que tendrá efectos “en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias” (artículo 20.3) y en la “continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso” (artículo 20.4), y asimismo podrá servir para la “aplicación del régimen disciplinario” (artículo 52).

Es importante destacar, además, que la evaluación del desempeño se trata de un proceso obligatorio, no optativo (artículo 20). En otras palabras, de acuerdo con Galindo (2012), el EBEP considera la evaluación del desempeño como un elemento nuclear, determinante, del nuevo modelo de gestión de personas y exige fundar esta evaluación en dos elementos: (1) resultados alcanzados; y (2) conductas y comportamientos (competencias). Este articulado establece que el desempeño de las tareas que tenga asignadas el empleado público debe ser evaluado (artículo 52). Pero también incluye otros principios éticos relevantes a efectos de la evaluación, como son: perseguir la satisfacción de los intereses generales; actuar ajustándose a los principios de lealtad y buena fe, y a los principios de eficacia, economía y eficiencia; cumplir con diligencia, administrando con austeridad y conservando los recursos y bienes públicos; mantener actualizada su formación y cualificación, proponiendo mejoras, etc. (artículos 53 y 54). Además tipifica como faltas: el abandono del servicio, el incumplimiento de las funciones y la desobediencia al superior (artículo 95). En definitiva, establece una correspondencia entre estas tipologías de conductas y las dimensiones del desempeño de tarea, contextual y conductas contraproductivas establecidas por la investigación científica (Salgado y Cabal, 2011).

El EBEP obliga a las AAPP a establecer sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados, basados en principios de transparencia, objetividad, imparcialidad

y no discriminación (artículo 20.2 EBEP). Centrándonos en la transparencia, ésta reconoce el derecho del evaluado a tener conocimiento, previo a la implantación del sistema, sobre: qué se va a evaluar, a quién se va a evaluar, quiénes van a ser los evaluadores, con qué frecuencia se va a evaluar, qué método de evaluación se va a seguir, qué efectos producirá la evaluación y qué procedimientos arbitrarán en caso de discrepancia.

Con respecto a quién debe evaluar, siguiendo a Quijano (1992) podemos afirmar que a menudo se opta porque sea el supervisor directo quien asuma esta tarea. Sin embargo, esta elección puede conllevar una menor aceptación del sistema por parte de los trabajadores, recelosos de que la opinión de su supervisor influya en su juicio (Quijano, 2006). En este sentido, la investigación ha mostrado que la satisfacción con el evaluador es uno de los determinantes de la satisfacción con la evaluación del desempeño (Giles y Mossholder, 1990; Jawahar, 2006). Es decir, una de las claves para implantar con garantías un sistema de evaluación del desempeño es que las personas evaluadas se muestren satisfechas con la persona que les evalúa. Esa satisfacción, como apunta Sudin (2011), se relaciona a su vez con la justicia organizacional percibida por el trabajador.

## **La justicia organizacional.**

Además de la obligación legal de evaluar el desempeño con arreglo a criterios de transparencia, la investigación científica ha mostrado que las promociones de personal basadas en evaluaciones del desempeño son percibidas como más justas por parte de los trabajadores (Becton, Feild, Giles y Jones-Farmer, 2008) y que la incertidumbre en cuanto a los estándares de desempeño y comportamientos esperados tiene un impacto negativo en la satisfacción de los trabajadores (Diekmann, Barsness y Sondak, 2004). Todo ello nos conduce al marco teórico de la justicia organizacional, que ha sido objeto de gran interés en los últimos años tanto por parte de los investigadores (e.g., Colquitt y Rodell, 2015) como de los profesionales (e.g., Bauer, McCarthy, Anderson, Truxillo y Salgado, 2012).

La justicia organizacional es un constructo psicológico propuesto por Greenberg (1987) a partir de la Teoría de Equidad de Adams (1965) y la Teoría de la Justicia (Folger y Cropanzano,

2001). De acuerdo con Greenberg (1987), los trabajadores tienen impresiones acerca del grado en que las organizaciones y especialmente sus supervisores les tratan de forma justa. Es importante destacar que, al igual que otros constructos como el clima organizacional, la justicia organizacional se basa en percepciones, no necesariamente en hechos (García-Izquierdo y Ramos-Villagrasa, 2012).

De acuerdo con Colquitt y Rodell (2015) existen cuatro tipos diferentes de justicia organizacional: (1) justicia distributiva, referida al modo en que se reparten los recursos de la organización; (2) justicia procedimental, referida al trato justo en la toma de decisiones; (3) justicia interpersonal, que hace alusión al trato respetuoso y ecuánime con los empleados; y (4) justicia informativa, que se refiere al grado en que la organización ofrece explicaciones acerca de sus decisiones y actuaciones. En los instrumentos de medida al uso, las últimas dimensiones normalmente se concretan en la percepción de justicia por parte del supervisor, como es el caso de la escala desarrollada por Colquitt (2001), la más empleada en el ámbito anglosajón (Díaz-Gracia, Barbaranelli y Moreno-Jiménez, 2014).

La investigación empírica ha contribuido a mostrar la relevancia de la justicia organizacional en la gestión de Recursos Humanos. Como muestra, Konradt, Garbers, Böge, Erdogan y Bauer (2015) encontraron que el impacto del cumplimiento de la justicia organizacional incide en la satisfacción y el desempeño de los candidatos seleccionados hasta 18 meses después de incorporarse a la organización. En España la justicia organizacional también ha sido investigada, destacando el trabajo de Moliner y colaboradores, quienes han mostrado el impacto que tiene la justicia organizacional sobre el *burnout* (Moliner, Martínez-Tur, Peiró, Ramos y Cropanzano, 2005), la satisfacción del cliente (Martínez-Tur, Peiró, Ramos y Moliner, 2006) y la calidad del servicio recibido (Molina, Moliner, Martínez-Tur, Cropanzano y Peiró, 2015). Ya en el ámbito público, García-Izquierdo, Moscoso y Ramos-Villagrasa (2012) mostraron que la justicia procedimental y la transparencia tenían un impacto en la satisfacción laboral de los empleados públicos en contextos de promoción interna. Continuando con la línea iniciada por García-Izquierdo et al. (2012), diseñamos el presente estudio dirigido a identificar el papel que juegan la justicia organizacional y la transparencia

en la predicción de la satisfacción de los empleados públicos con los supervisores.

## **El presente estudio.**

En España, la entrada en vigor del EBEP ha generado la obligación de desarrollar sistemas de evaluación del desempeño de los empleados públicos. A pesar de ello, la aplicación del EBEP ha sido desigual y esto hace que la investigación científica pueda contribuir todavía al éxito de la implantación de estos sistemas de evaluación (Ramos-Villagrasa et al., 2017). El presente estudio se centra en estudiar la satisfacción de los empleados públicos con sus supervisores, dado que éstos son quienes están abocados a ejercer de evaluadores (Ángel, Dubin, Salvador y Simón, 2008). Nos centraremos en estudiar la capacidad predictiva de la justicia organizacional y la transparencia, por ser aspectos sobre los que se pueden establecer pautas para la intervención desde las AAPP.

## **MÉTODO.**

### **Participantes.**

Participaron en nuestro estudio 99 empleados públicos que fueron contactados por el equipo investigador mediante la difusión del estudio en redes sociales (Facebook, Twitter, LinkedIn) y foros especializados. Del total de participantes, el 61,6% son hombres y el resto mujeres. Aproximadamente un tercio tienen 40 años o menos (29,3%), otro tercio entre 41 y 50 años (34,3%) y el tercio restante 51 o más años (33,3%). En cuanto a su antigüedad trabajando para las AAPP, el 27,3% tiene 10 años o menos, el 28,3% entre 11 y 20 años, el 27,3% entre 21 y 30 años, y el resto 30 años o más (17,2%).

### **Instrumentos.**

**Cuestionario sociodemográfico.** Desarrollado *ad hoc* para el estudio preguntando acerca del sexo, edad, y experiencia trabajando en las AAPP de los participantes.

**Justicia organizacional.** Empleamos la escala de Colquitt (2001), adaptada al castellano por Díaz-Gracia et al. (2014). Es una escala tipo Likert con 20 ítems que oscilan desde 1 (*Poquí-simo*) hasta 5 (*Muchísimo*). El instrumento mide cuatro dimensiones de justicia organizacional: dos generales, referidas a justicia distributiva (4 ítems, e.g., “¿Tus recompensas reflejan el esfuerzo que has puesto en tu trabajo?”,  $\alpha = .92$ ) y justicia procedimental (7 ítems, e.g., “¿Has sido capaz de expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas?”,  $\alpha = .85$ ), y dos relacionadas con el trato del supervisor, tanto interpersonal (4 ítems, e.g., “¿Te ha tratado de manera educada?”,  $\alpha = .92$ ) como informativa (5 ítems, e.g., “¿Ha sido sincero en la comunicación contigo?”,  $\alpha = .89$ ).

**Satisfacción con la supervisión.** Empleamos la subdimensión de satisfacción con la supervisión de la escala de satisfacción laboral S10/S12 de Meliá y Peiró (1998). Cuenta con 5 ítems que oscilan desde 1 (*Muy insatisfecho*) hasta 7 (*Muy satisfecho*). Un ejemplo de ítem es “El apoyo que recibe de sus supervisores”. La fiabilidad observada en nuestro estudio es de .92.

**Transparencia.** Se preguntó a los trabajadores si conocían los estándares de desempeño esperados para su puesto de trabajo, es decir, si saben qué expectativas tiene la administración sobre el modo en que deben desempeñar su trabajo. Esto se midió mediante una pregunta de respuesta dicotómica (sí/no). Más de la mitad de los participantes ( $n = 56$ ; 56,6%) conoce qué desempeño se espera de él, el resto no ( $n = 34$ ; 34,4%).

## Procedimiento.

Todos los participantes colaboraron de forma voluntaria en el estudio, cumplimentando un cuestionario electrónico con las variables de interés. Los datos fueron posteriormente tratados con el programa de análisis estadístico SPSS v.21.

## Análisis.

La información recogida ha sido analizada utilizando análisis de fiabilidad mediante alfa de Cronbach, estadística descriptiva (media, desviación típica, mediana, moda, valores

mínimos y máximo), análisis de correlaciones y análisis de regresión múltiple.

## RESULTADOS.

En primer lugar realizamos los estadísticos descriptivos, que se presentan en la Tabla 1. Tal y como puede verse en dicha tabla, existe poca dispersión entre los datos, si bien el rango de respuestas contempla todas las opciones de respuestas posible.

**Tabla 1.**  
**Estadísticos descriptivos.**

Variable	M	DT	Mediana	Moda	Rango
Justicia distributiva	6,97	3,48	6	4	4-16
Justicia procedimental	12,92	5,39	12	7	7-27
Justicia interpersonal	15,68	3,44	16	16	4-20
Justicia informacional	13,21	4,92	13	9	5-25
Satisfacción con la supervisión	20,14	7,55	21	20	5-35

En la Tabla 2 se presenta la tabla de correlaciones, incluyendo las variables sociodemográficas. Tal y como podemos ver en dicha tabla, las diferentes dimensiones de justicia tienen una asociación positiva y significativa entre sí, salvo en el caso de la justicia distributiva con la interpersonal. Este resultado puede deberse al escaso tamaño de la muestra. Otra relación esperable es la existente entre edad y antigüedad ( $r = .78, p \leq ,01$ ). Con respecto al resto de variables, la única asociación significativa es la existente entre justicia distributiva y antigüedad ( $r = .25, p \leq ,05$ ), algo propio de un sistema basado en la acumulación de años de servicio como sucede en las AAPP.

**Tabla 2.**  
**Correlaciones.**

<b>Variabes</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
1. Justicia distributiva	1							
2. Justicia procedimental	,63**	1						
3. Justicia interpersonal	,19	,26*	1					
4. Justicia informacional	,24*	,34**	,65**	1				
5. Satisfacción con la supervisión	,31**	,18	,61**	,66**	1			
6. Sexo	,02	-,04	,02	-,02	-,03	1		
7. Edad	,15	,02	-,14	-,19	-,02	,04	1	
8. Antigüedad	,25*	,15	-,11	-,13	,01	-,04	,78**	1
Nota. N = 99. * $p \leq ,05$ ; ** $p \leq ,01$ .								

Por último, se procedió a estimar el modelo predictivo de la satisfacción con la supervisión. Dado que la transparencia de los sistemas de evaluación del desempeño podría estar modulando los resultados, procedimos a realizar los análisis por separado. El único modelo de regresión que mostró resultados significativos fue el de aquéllos casos en los que existe transparencia en cuanto a los estándares de desempeño. Por ello, en aras de la claridad solamente mostramos estos resultados, presentados en la Tabla 3, en los que puede verse que tres de las cuatro dimensiones de justicia organizacional explican el 62% de la varianza de la satisfacción con la supervisión. El principal predictor es la justicia informativa ( $\beta = ,67, p \leq ,000$ ), seguido de justicia distributiva ( $\beta = ,28, p \leq ,02$ ) y por último justicia procedimental ( $\beta = -,27, p \leq ,02$ ).

Tabla 3.

**Predicción de la satisfacción con la supervisión de los trabajadores que conocen los estándares de desempeño de su puesto.**

Predictores	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> c	β	Significación
<b>Paso 1</b> (variables sociodemográficas)	,04	-,02		
Sexo			-,04	,75
Edad			,35	,18
Antigüedad			-,35	,18
<b>Paso 2</b> (predictores)	,67	,62		
Sexo			-,08	,38
Edad			,30	,07
Antigüedad			-,17	,32
Justicia distributiva			,28	,02
Justicia procedimental			-,27	,02
Justicia interpersonal			,20	,07
Justicia informativa			,67	,000
<i>Nota. N = 56.</i>				

**DISCUSIÓN.**

Este artículo tenía como objetivo analizar en qué medida la justicia organizacional y la transparencia son determinantes de la satisfacción con la supervisión en una muestra de trabajadores públicos españoles. Como se ha establecido en la introducción, estar satisfecho con la persona que ejercerá el papel de evaluador (i.e., el supervisor) es un determinante de la posterior satisfacción del empleado con el sistema de evaluación. Por tanto, las organizaciones públicas deben tratar de construir esa confianza como un paso previo a la implantación de la evaluación del desempeño. Nuestros resultados sugieren que la justicia organizacional juega un destacado papel en la predicción de la satisfacción con los supervisores, lo cual es importante de cara a implantar un sistema de evaluación del desempeño. Sin embargo, esto solamente es cierto cuando existe transparencia dentro de la organización, es decir, si el empleado conoce claramente cuáles son los estándares de desempeño esperados por sus supervisores. El hecho de que la transparencia sea necesaria puede estar indicando que se trate de una variable mediadora entre la justicia organizacional y la satisfacción. Después de todo, la justicia organizacional requiere una valoración subjetiva respecto a otros compañeros, y la transparencia permite realizar comparaciones como esas.

De lo mencionado anteriormente deducimos que para garantizar la transparencia establecida por el artículo 20.2 del EBEP, debe promoverse mayor claridad en cuanto a expectativas para los puestos desde las instituciones públicas. A este respecto no son necesarias grandes innovaciones, ya que la gestión de Recursos Humanos cuenta con herramientas adecuadas como el análisis de puestos (García-Izquierdo, Díaz-Vilela y Moscoso, 2015) que pueden ayudar a este fin, especialmente si se realizan de forma operativa en términos de comportamientos esperados y competencias. Esta es la principal conclusión de nuestro estudio.

Por otro lado, analizando las relaciones con las diferentes dimensiones de justicia organizacional también aparecen resultados dignos de mención. Por una parte, la justicia informativa es el principal predictor de la satisfacción con la supervisión, lo que pone de manifiesto lo importante que es disponer de sistemas de comunicación efectivos en la organización en general y dentro del equipo en particular. Más sorprendente es el papel de la justicia procedimental, cuya relación es inversa a lo esperado; es decir, cuanto mayor es la justicia percibida en cuanto al modo de organizar las tareas, establecer métodos de trabajo, etc., peor es la satisfacción con la supervisión. Esto, aunque inicialmente resulte contraintuitivo, puede ser un indicador de que incluso en las administraciones en las que existen objetivos de desempeño claros éstos requieren de revisión, puesto que tal vez no sean desafiantes o permitan a los trabajadores demostrar todo su potencial. Este es el caso, por ejemplo, de los sistemas basados meramente en la antigüedad y no en la evaluación real del desempeño (Gorriti, 2007).

A modo de síntesis, nuestra investigación sugiere que es necesario clarificar los estándares del desempeño en el ámbito público, que éstos sean ecuanímenes y sean convenientemente comunicados a los trabajadores, para así conseguir la satisfacción con los supervisores que facilitará el éxito del sistema de evaluación y que éste sea la herramienta de gestión con impacto real que puede llegar a ser.

## **Limitaciones y sugerencias para la investigación futura.**

Como cualquier investigación, la nuestra no está exenta de limitaciones. En primer lugar encontramos que el número de

participantes es muy reducido, lo cual limita considerablemente la generalización de los resultados. Esto afecta, entre otras cosas, a la medida de justicia organizacional utilizada, ya que no hemos podido verificar con nuestro propio análisis factorial confirmatorio si las dimensiones encontradas por Díaz-Gracia et al. (2014) se replican en nuestra muestra. Con todo, ante la escasez de investigaciones de este tipo en España consideramos que es un primer paso que puede ser refrendado con investigaciones de mayor calado en el futuro.

Otra limitación se encuentra en el uso de medidas de autoinforme, especialmente en lo referido a la transparencia. Nuestros resultados se apoyan exclusivamente en la opinión de los participantes, que si bien han colaborado en el estudio de forma voluntaria y aparentemente no albergan razones para falsear sus resultados, puede que estén valorando inadecuadamente la transparencia del sistema de evaluación del desempeño de su organización. No obstante, como ya mencionamos en la introducción, las percepciones de justicia y equidad se sustentan en las percepciones de los trabajadores (Greenberg, 1987) y su impacto en la organización es real. Por tanto, deben ser tenidas en consideración.

También la distribución por sexo de la muestra es una limitación. En el sector público el número de trabajadoras es superior al de trabajadores, y nuestros participantes son hombres en el 61% de los casos. Es cierto que este tipo de limitaciones son comunes en los estudios con muestreos de conveniencia, pero es necesario reconocerlo y tenerlo en consideración a la hora de valorar los resultados. La investigación futura debe ser la que verifique o refute este intento de aunar transparencia, justicia organizacional y satisfacción laboral en la evaluación del desempeño.

Con respecto a la investigación futura, el presente estudio sugiere algunos aspectos que pueden ser abordados en el futuro. El principal es que, a nuestro juicio, es necesario poner en valor la implantación del EBEP en nuestro país. Han pasado diez años desde su entrada en vigor y es tiempo suficiente para que haya tenido un impacto en el modo en que se realiza la selección de personal y la evaluación del desempeño de los empleados públicos. Pese a todo, parece ser que no es así. Una investigación

rigurosa al respecto ayudaría a conocer el calado real de esta legislación y proponer mejoras para el futuro.

Por otra parte, nuestra investigación también invita a continuar analizando la relación entre empleados y supervisores en el ámbito español. Existen abundantes estudios sobre este tema realizados en otros países, especialmente en el ámbito privado, pero necesitamos saber si los resultados son trasladables al contexto público español.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social Exchange. En L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental psychology* (pp. 267-299). Nueva York: Academic Press.
- Ángel, A., Dubin, K. A., Salvador, M., y Simón, C. (2008). *La evaluación del desempeño en las Administraciones Públicas*. Madrid, Centro PwC & IE del Sector Público.
- Bauer, T. N., McCarthy, J., Anderson, N., Truxillo, D. M., y Salgado, J. (2012). *What we know about applicant reactions on attitudes and behavior: Research summary and best practices. SHRM-SIOP Joint White Paper Series*. Recuperado de <http://www.siop.org/SIOP-SHRM/SIOP-Applicant Reactions to Selection final.pdf>
- Becton, J., Feild, H. S., Giles, W. F., y Jones-Farmer, A. (2008). Racial differences in promotion candidate performance and reactions to selection procedures: A field study in a diverse top-management context. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 265–285.
- Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- Colquitt, J. A., y Rodell, J. B. (2015). Measuring justice and fairness. En R. S. Cropanzano y M. L. Ambrose (Eds.), *The Oxford Handbook of Justice in the Workplace* (pp. 187-202). Oxford: Oxford University Press.
- Díaz-Gracia, L., Barbaranelli, C., y Moreno-Jiménez, B. (2014). Spanish version of Colquitt's organizational justice scale. *Psicothema*, 26, 538-544.

- Díaz-Vilela, L. (2013). *Jornadas organizadas por organismos públicos y otras instituciones: La evaluación del desempeño en la Comunidad Autónoma de Canarias, comienzo de una andadura* [Audio podcast]. Gobierno de Canarias. Recuperado en enero de 2016, de <https://goo.gl/qvQR7N>
- Diekmann, K., Barsness, Z. I., y Sondak, H. (2004). Uncertainty, fairness perceptions, and job satisfaction: A field study. *Social Justice Research, 17*, 237-255.
- Folger, R., y Cropanzano, R. (2001). Fairness theory: Justice as accountability. En J. Greenber y R. Cropanzano (Eds.), *Advances in organization justice* (pp. 1-55). Palo Alto: Stanford University Press.
- García-Izquierdo, A. L., y Ramos-Villagrasa, P. J. (2012). Equality employment opportunity legislation in Europe: organisational barriers and the organisational justice framework for the promotion of women at work. En S. Borelli y P. Vielle (Eds.) *Quality of Employment in Europe: Legal and Normative Perspectives* (pp. 237-255). Pieterlen: P.I.E. Peter Lang.
- García-Izquierdo, A. L., Moscoso, S., y Ramos-Villagrasa, P. J. (2012). Reactions to the fairness of promotion methods: procedural justice and job satisfaction. *International Journal of Selection and Assessment, 20*, 394-403.
- García-Izquierdo, A. L., Díaz-Vilela, L. F., y Moscoso, S. (2015). Work analysis for personnel selection. En I. Nikkolau, I. y J. Oostrom (Eds.), *Employee recruitment, selection, and assessment* (pp. 9-26). Nueva York: Psychology Press.
- Giles, W. F., y Mossholder, K. W. (1990). Employee reactions to contextual and session components of performance appraisal. *Journal of Applied Psychology, 75*, 371-377.
- Gorriti, M. (2007). La evaluación del desempeño en las Administraciones Públicas españolas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 23*, 367-387.
- Greenberg, J. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. En R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management* (pp. 29-103). Hillsdale: Erlbaum.
- Jawahar, I. M. (2006). Correlates of satisfaction with performance appraisal feedback. *Journal of Labor Research, 27*, 213-236.

- Konradt, U., Garbers, Y., Bögel, M., Erdogan, B., y Bauer, T. N. (en prensa). Antecedents and consequences of fairness perceptions in personnel selection: A 3-Year longitudinal study. *Group & Organization Management*.
- Martínez-Tur, V., Peiró, J. M., Ramos, J., y Moliner, C. (2006). Justice perceptions as predictors of customer satisfaction: The impact of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 100–119.
- Molina, A., Moliner, C., Martínez-Tur, V., Cropanzano, R., y Peiró, J. M. (2015). Unit-level fairness and quality within the health care industry: A justice–quality model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 627–644.
- Moliner, C., Martínez-Tur, V., Peiró, J. M., Ramos, J., Cropanzano, R. (2005). Relationships between organizational justice and burnout at the work-unit level. *International Journal of Stress Management*, 12, 99–116.
- Meliá, J.L., y Peiró, J.M. (1989). El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4, 179–187.
- Quijano, S. (1992). *Sistemas efectivos de evaluación y rendimiento: Resultados y desempeños*. Barcelona: PPU.
- Quijano, S. (2006). *Dirección de Recursos Humanos y Consultoría en las organizaciones: EL ASH (Auditoría del Sistema Humano en las Organizaciones)*. Barcelona: Icaria.
- Ramos-Villagrasa, P. J., Fernández del Río, E., Castaño A. M., y García-Izquierdo, A. L. (2017, mayo). The performance assessment in the Public Sector: An analysis of research and real practices in Spain. Poster presentado en *EAWOP Conference 2017*. Dublín: Irlanda.
- Salgado, J. F., y Cabal, A. L. (2011). Evaluación del desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: análisis de las propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27, 75–91.
- Sudin, S. (2011). Fairness of and satisfaction with performance appraisal process. *Journal of Global Management*, 2, 66–83.



## La influencia del currículum oculto en la formación de los estudiantes: Experiencia docente en las titulaciones de relaciones laborales y finanzas y contabilidad

M<sup>a</sup> CARMEN AGUILAR DEL CASTILLO  
UNIVERSIDAD DE SEVILLA.  
carmenag@u.es

**Resumen:** El centro o los centros formativos previos a la Universidad en los que se han formado los estudiantes, además de transmitir las materias necesarias para que éstos puedan acceder a la educación superior, incorporan un conjunto de reglas y normas que rigen la vida escolar, sentimientos, formas de expresarlos, valores, formas de comportamiento y adaptación a distintos ámbitos. Es lo que se conoce como el Currículum Oculto.

El trabajo que presentamos surge como consecuencia de la aparición en el grado de Finanzas y Contabilidad y del grado de Relaciones Laborales de sendas asignaturas optativas especialmente singulares pues son impartidas por distintas áreas de conocimiento.

Tras un estudio en el que sometemos a los mismos contenidos, metodologías de trabajo y sistema de evaluación comprobamos cómo, de manera consistente a lo largo de los cursos, el modo de razonar a la hora de enfrentarse los estudiantes a la resolución de los mismos casos es diferente y siempre en el mismo sentido. Mientras que los estudiantes del Grado de Relaciones Laborales se centraban en la defensa de los derechos de los trabajadores supeditada a la rentabilidad de la empresa, los estudiantes de Finanzas y Contabilidad priorizaba la supervivencia de las empresas a los derechos y condiciones de los empleados en las mismas.

**Palabras Claves:** Currículum Oculto, desarrollo curricular, estudios de grado, educación superior, estudio de caso.

## **The influence of the hidden curriculum on the education of students: Teaching experience in the degrees of labour relations and finance and accounting.**

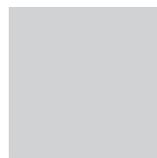
**Abstract:** The educational centre or centres in which students have been educated prior to University, as well as transmitting the subjects necessary for them to access higher education, incorporate a set of rules and norms which govern school life, feelings, ways of expressing them, values, forms of behaviour and adaptation to different areas. This is what is known as the Hidden Curriculum.

This article stems from the appearance in the degree of Finance and Accounting and the degree in Labour Relations of optional subjects which are especially singular as they are taught by distinct knowledge areas.

After a study in which we submit them to the same contents, work methodologies and evaluation system we note how, consistently during the courses, the method of reasoning when students face solving the same cases is different and always in the same sense. While the students of the Degree of Labour Relations are centred on defending the rights of workers subject to the profitability of the firm, the students of Finance and Accounting prioritise the survival of the firms over the rights and conditions of their employees.

**Keywords:** Hidden Curriculum, curricular design, degree studies, higher education, case study.

# La influencia del Currículum Oculto en la formación de los estudiantes: Experiencia docente en las titulaciones de relaciones laborales y finanzas y contabilidad



M<sup>a</sup> Carmen  
Aguilar del Castillo

Recibido: 2/10/2017  
Aceptado: 14/3/2018

## INTRODUCCIÓN.

La educación se ha entendido tradicionalmente como un proceso instructivo en el que los alumnos eran receptores de conocimientos que vertían sobre ellos profesores expertos en una materia determinada (Carrillo, 2009).

España, en su proceso de integración en materia educativa con el resto de la Unión Europea, se adhiere al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) emprendiendo un camino que se concreta en la creación de las titulaciones de grado.

Por tanto, el plan de estudios descrito de manera documental (con independencia del soporte utilizado), a través de descriptores, planes y programas, necesarios para alcanzar el objetivo de obtener una determinada titulación constituye lo que se denomina Currículum Oficial o Formal (Posner, 1998). La legitimidad del Currículum Formal se basa en la racionalidad y coherencia de su planteamiento que va desde su fundamentación hasta las operaciones que deben ponerse en práctica y que lógicamente se sostienen por una estructura académica, administrativa, legal y económica (Casarini, 1997).

En teoría, cualquier estudiante, con independencia del centro en el que curse sus estudios, debería recibir la misma formación ya que todos los centros deberían impartir el mismo Currículum Formal.

Estas titulaciones de grado se inspiran en el espíritu del EEES donde el alumno es el centro sobre el que pivota toda la educación, de modo que el profesor adquiere un rol en el que debe predominar la orientación del estudiante, así como ser el inculcador de las habilidades, capacidades y competencias propias de los profesionales que ejercen la profesión correspondiente a su titulación.

Cuando tratamos de trasladar el Currículum Formal al proyecto docente, de cada asignatura, comienzan a manifestarse diferencias en el modo de abordarlo lo que distingue, de manera explícita, los contenidos y competencias (genéricas, transversales y específicas) que el alumno debería haber adquirido si supera la asignatura. Por tanto, existe una diferencia entre el Currículum Formal y lo que realmente el alumno va a recibir o Currículum Real (también llamado Currículum vivido) (Casarini, 1999: 9) puesto que el proyecto docente expresa de forma concreta el nivel de profundidad de los contenidos fijados en el Currículum Formal, adaptándolos tanto a las circunstancias específicas en la que se va a desarrollar la docencia (nivel de los estudiantes, posibilidad de uso de las TIC, infraestructura de las aulas, etc.) como a las circunstancias ambientales (nivel socioeconómico, cultural, ideológico, etc.) en el que se va a desarrollar el proceso de Enseñanza-Aprendizaje.

En contraposición al concepto de Currículum Formal, durante la aplicación del Currículum Real, forma parte del proceso de Enseñanza-Aprendizaje la asunción de ciertas prácticas institucionales que derivan de enseñanzas encubiertas, latentes y que no están contempladas ni en los planes de estudio ni en los proyectos docentes y que, sin embargo, puede ocasionar cambios en la conducta de los estudiantes o en la forma de razonar y afrontar la solución de problemas. Estaríamos hablando de un tercer pilar sobre el que se basa la formación del estudiante: el Currículum Oculto.

En el presente trabajo queremos demostrar la existencia de un Currículum Oculto en los estudiantes que cursan el grado de

Finanzas y Contabilidad y el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Sevilla por comparación de los resultados de experiencias similares. Para ello, nos basaremos en la experiencia realizada en las asignaturas optativas “Gestión de Costes Laborales”, impartida en el Grado de Finanzas y Contabilidad y en la asignatura “Contenidos Económicos para la Negociación Colectiva” impartida en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

El trabajo que se presenta tiene la siguiente estructura: tras la presente introducción, procederemos a profundizar sobre el concepto de Currículum Oculto, centrándonos fundamentalmente en los estudios científicos realizados relacionados con el ámbito universitario. Con posterioridad se describe el caso objeto de estudio para, finalmente, extraer una serie de conclusiones.

## **EL CURRÍCULUM OCULTO.**

Dentro de este apartado vamos a adentrarnos en el concepto de Currículum Oculto, sus diferentes acepciones y características para, finalmente, detenernos en los estudios que se han realizado relacionados con el ámbito universitario.

### **Evolución del concepto de Currículum Oculto. Características.**

El Currículum Oculto no es un concepto reciente, ya en el año 1961, Durkheim hablaba del Currículum Oculto, aunque sin acuñar directamente ese término, al observar que los estudiantes aprendían más de lo que aparecía especificado en los planes de estudio y en los manuales de los profesores (Durkheim, 1961: 148).

Quizás sea Philip Jackson, en el año 1968, uno de los primeros en utilizar la expresión Currículum Oculto, definiéndolo como *“el conjunto de normas, costumbres, creencias, lenguajes y símbolos que se manifiestan en la estructura y el funcionamiento de una institución. Sin pretenderlo de manera reconocida, el currículum oculto constituye una fuente de aprendizajes para todas las personas que integran la organización. Los aprendizajes que se derivan del currículum oculto se realizan de manera osmótica, sin que se expliciten formalmente ni la intención ni el mecanismo*

*o procedimiento cognitivo de apropiación de significados*” (Jackson, 1968: 11-12).

El Currículo Oculto envuelve todo lo que ocurre en el centro de enseñanza. A través de las observaciones en las aulas de la escuela primaria pública, Jackson identificó rasgos de la vida del aula que eran inherentes a las relaciones sociales de la escolarización. Observó cómo había valores, disposiciones y expectativas sociales y de comportamiento que conllevaban premios para los estudiantes que las observaban siendo, por tanto, el aprendizaje de “lo que se esperaba” una de las características del currículo oculto.

Jackson sostuvo (Jackson, 1968: 33) que el currículo oculto enfatizaba habilidades específicas tales como:

- a) Aprender a esperar en silencio.
- b) El ejercicio de la moderación.
- c) Intentar mantenerse ocupado al finalizar un trabajo.
- d) Cooperar, mostrando lealtad a los profesores y compañeros.
- e) Ser ordenado y puntual.
- f) Conducirse durante la permanencia en el centro con cortesía.

Estas características de la vida escolar, y requisitos de conformidad a las expectativas institucionales, tenían poco que ver con las metas educativas, pero resultaban esenciales para la progresión satisfactoria a través de la escuela.

Casi al mismo tiempo, Robert Dreeben argumentaba que la estructura de la vida familiar por sí sola no podría preparar adecuadamente a los niños para el mundo de los adultos. Examinó las normas de la cultura escolar y concluyó que enseñaban a los estudiantes a “*formar relaciones sociales transitorias, sumergir gran parte de su identidad personal, y aceptar la legitimidad del tratamiento categórico*” (Dreeben 1967: 147). Este autor sostuvo que la experiencia de la educación formal no sólo se enseña a través del currículo explícito, sino que indirectamente transmitía valores a los estudiantes como la independencia y la lucha por alcanzar objetivos y que éstos resultaban útiles para su posterior incorporación en la sociedad adulta.

Estas obras fundamentales de Durkheim, Parsons, Jackson y Dreeben se recogen dentro de lo que se conoce en el campo de

la sociología como la teoría del consenso (Margolis, 2001). Esta teoría establece las bases para la definición general del currículo oculto como los elementos de socialización que tienen lugar en la escuela, pero que no forman parte del contenido curricular formal, como por ejemplo ganar tiempo haciendo actividades mientras se espera al profesor. Estos elementos de socialización incluyen normas, valores y sistemas de creencias incorporadas en el plan de estudios, la escuela y la vida del aula, impartidas a los estudiantes a través de las rutinas diarias, los contenidos curriculares y las relaciones sociales.

Influenciado por el marxismo, algunas ramas de la teoría educativa posteriores se hicieron más críticas sobre la forma en que las escuelas sirven al capitalismo y al estado y la reproducción de la desigualdad, incluyendo la de clase social<sup>1</sup>, la de raza<sup>2</sup> y la de género<sup>3</sup>.

El examen más influyente del proceso por el cual las escuelas reproducen estos intereses dominantes fue la escolarización en la América capitalista por Samuel Bowles y Herbert Gintis (1976). En lo que llamaron la “tesis de la correspondencia”, estos economistas demostraron la relación entre las normas de comportamiento de la escuela y el mantenimiento del sistema capitalista. Estos demostraron que, a través de las escuelas formales y ocultas bajo los planes de estudio, se reproducen las relaciones sociales necesarias para mantener el capitalismo: la competencia y la evaluación, las divisiones jerárquicas de la mano de obra, la autoridad burocrática, el cumplimiento y la naturaleza fragmentada y alienada del trabajo. Estos autores señalaron que la reproducción de estas habilidades y actitudes a través del sistema educativo prepara a los estudiantes para futuros roles de trabajo estratificados. Bajo la forma de organización del aula y la evaluación de los estudiantes se transmite un sistema de mensajes que los empuja a adoptar rasgos como los de la puntualidad, la docilidad, la limpieza y la conformidad.

El mensaje exacto varía en función de la clase social de la comunidad que se encuentra alrededor de la escuela.

---

<sup>1</sup> Véase, por ejemplo, Riseborough (1988), Apple (1991), Torres (2005).

<sup>2</sup> Véase, por ejemplo, Apple y King (1977), Flecha (1999) y Torres (2005).

<sup>3</sup> Véase, por ejemplo, Santos Guerra (1997), Bonal (1998), Santos Guerra et al (2000), Giroux (2004) y Torres (2005).

A los estudiantes en las escuelas de clase media alta le trasladaban mensajes de superación, para que interiorizaran objetivos y conductas orientadas al liderazgo, mientras que en las escuelas de la clase trabajadora sus estudiantes ensayaban conductas dirigidas a la realización de trabajos y tareas de baja cualificación y autonomía.

Para estos autores, que ratificaron su estudio posteriormente (Bowles y Gintis, 2002), el currículo oculto es el proceso de inculcar estos comportamientos a través de las características naturales y cotidianas de la vida escolar atendiendo las demandas de las instituciones más potentes y los grupos sociales dominantes.

### **Características del Currículum Oculto.**

A efectos de comprender si estamos en presencia de un aprendizaje basado en el Currículum Oculto, éste debe reunir una serie de rasgos característicos que lo definan. En la literatura revisada, la mayor parte de autores coincide en esas características definitorias. Siguiendo a Etkin (1993) estas características son:

- a) Es **subrepticio**, es decir, influye de manera no manifiesta, aunque no por eso es menos efectivo. A través de la observación, de la repetición automática de comportamientos, del cumplimiento de las normas, de la utilización de los lenguajes, de la asunción de las costumbres, acabamos asimilando una forma de ser y de estar en la cultura generada por la institución.
- b) Es **omnipresente** porque actúa en todos los momentos y en todos los lugares. De ahí su importancia y su intensidad. La forma de organizar el espacio y de distribuir el tiempo está cargada de significados, la naturaleza de las relaciones está marcada por los papeles que se desempeñan, las normas están siempre vinculadas a una concepción determinada de poder... Cuando estamos en una organización permanecemos inmersos en su clima.
- c) Es **omnímodo**, porque reviste múltiples formas de influencia. Se asimilan significados a través de las prácticas que se realizan, de los comportamientos que se observan, de

las normas que se cumplen, de los discursos que se utilizan, de las contradicciones que se viven, de los textos que se leen, de las creencias que se asumen.

- d) Es ***reiterativo***, como lo son las actividades que se repiten de manera casi mecánica en una práctica institucional que tiene carácter rutinario. Se entra a la misma hora, se hacen las mismas cosas, se mantienen las mismas reglas, se perpetúan los mismos papeles.
- e) Es ***invaluable***, es decir, que no se repara en los efectos que produce, no se evalúa el aprendizaje que provoca, no se valora las repercusiones que tiene. Se evalúa el currículum explícito, tanto en los aprendizajes que ha provocado en los alumnos/as como de manera global a través de las evaluaciones de Centros. Pero no se tiene en cuenta todo lo que conlleva la forma de estructuración, funcionamiento y relación que constituye la cultura de la institución.

Según Etkin, (1993), estas características brindan al Currículum Oculto una eficacia poderosa ya que el individuo no es consciente de su influencia, no somete a revisión crítica ese influjo y hace que no se pueda defender fácilmente de sus perversiones. Esto no quiere decir que todos los componentes del aprendizaje, que se derivan del Currículum Oculto, sean negativos también se encuentran dentro de él algunas prácticas institucionales que se asientan sobre la racionalidad y la ética.

## **El Currículum Oculto en la Universidad.**

El concepto de currículo oculto se asocia generalmente con la educación primaria. Este supuesto es fácilmente explicable puesto que la mayor parte de la investigación desarrollada en torno a este concepto se ha enfocado en este nivel de enseñanza, probablemente porque en ese plano el impacto en forma de alta socialización que pueda generar en los estudiantes sea mayor.

Sin embargo, el Currículum oculto se da en todas las formas de la educación institucionalizada (Illich, 1971; Reimer, 1971; Snyder, 1973), incluso en organizaciones fuera del ámbito educativo; de hecho, se puede asociar incluso con la cultura de la

organización si ésta no se manifiesta de forma explícita (Whitty et al., 1998).

En la Educación superior se han realizado distintos estudios relacionados con el impacto que el Currículum Oculto tiene en la misma. Entre ellos, destacamos por su relevancia el realizado por Bergenhenegouwen (1987) que desarrolló dos proyectos de investigación relacionados con el impacto del Currículum Oculto con los estudios relacionados con las Ciencias Sociales. En concreto, los estudios se centraron en los siguientes aspectos:

- a) La motivación hacia el estudio.
- b) La actitud hacia el estudio.

Este autor sostiene que existe una tendencia entre los estudiantes para estudiar no sólo por conseguir un título (valor de cambio), sino también para integrar el estudio dentro sus vidas personales y encontrar un enlace con su propia experiencia cotidiana (valor práctico).

Por su carácter multidisciplinar cabría destacar el trabajo de Margolis (2001) que abarca cuestiones como mecanismos para ocultar y aflorar aspectos relacionados con el Currículum, la educación en el Aula, la socialización de Capitalismo, la infiltración de la industria farmacéutica, el racismo, la desigualdad de género o la flexibilización del individuo en época de incertidumbre.

Además, existen varios trabajos relacionados con el Currículum Oculto y la Universidad, fundamentalmente centrados en las áreas sociales y de la salud (Pujal et al, 2000; Rojas, 2012). En ambos artículos se resalta la omnipresencia como rasgo destacable del currículum oculto que afecta a los estudiantes universitarios en medicina y que pueden condicionar la forma de afrontar dilemas de carácter ético en la toma de decisiones como, por ejemplo, la empatía o la desafectación al tratar al enfermo. En estos planteamientos, encontramos cierto paralelismo en la posición de nuestros estudiantes de ciencias sociales y jurídicas ante qué debe primar, si la empatía hacia los individuos o hacia las empresas.

Por su relación con el propósito de este trabajo, queremos resaltar el trabajo elaborado por Moreno (2005) en el que analiza, desde una perspectiva teórica, los mecanismos socioeduca-

tivos en los que se produce la transmisión del Currículum Oculto a través de la práctica docente, en el contexto del cambio educativo experimentado por las sociedades occidentales. Para ello estudia el entramado sociocultural en el que se encuentra inmerso el docente, el cual explica en parte la forma en que se reproduce la transmisión del Currículum Oculto. En definitiva, el propósito de este artículo es fundamentar cómo los agentes socializadores implicados en la práctica docente universitaria contribuyen a la creación y transmisión de un Currículum Oculto que influye en el ejercicio docente y en la propia transmisión de conocimientos y creación de valores.

A continuación, explicaremos el desarrollo de la experiencia realizada de manera conjunta en el Grado de Finanzas y Contabilidad y en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Sevilla.

## **EXPERIENCIA DESARROLLADA.**

A la hora de poder explicar de manera razonable el influjo del Currículum Oculto en la experiencia que vamos a describir resulta imprescindible contextualizar la situación en la que se desarrollará la experiencia, de modo que se entienda de qué modo ha podido influir en los procesos de toma de decisiones el Currículum Oculto. Una vez realizada la contextualización del caso, procederemos a definir el elemento en el que se detecta la influencia del Currículum Oculto para, finalmente, extraer una serie de conclusiones.

### **Contextualización.**

La experiencia se realiza utilizando dos asignaturas optativas que se imparten en titulaciones diferentes: “Gestión de Costes Laborales” (en adelante, GCL), que se imparte en el Grado de Finanzas y Contabilidad y “Contenidos Económicos para la Negociación Colectiva” (en adelante, CENC) impartida en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Ambas asignaturas tienen los siguientes rasgos:

- a) Son asignaturas que se imparten en el segundo cuatrimestre del cuarto curso, último de la respectiva titulación.

- b) Tienen 6 créditos ECTS.
- c) Son asignaturas atípicas puesto que su organización corresponde a dos áreas de conocimiento diferentes (Economía Financiera y Contabilidad y Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social), representadas por dos Departamentos: Contabilidad y Economía Financiera y Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, por lo que, en teoría, corresponde a cada área de conocimiento impartir 3 créditos ECTS.
- d) Se imparten los mismos contenidos. Básicamente, se trata de analizar desde un punto de vista contable (para la gestión) las condiciones de trabajo, que pueden ser objeto de negociación colectiva, y que implican coste de personal. Desde un punto de vista jurídico se va a estudiar el régimen jurídico de cada una de estas condiciones (tiempo de trabajo y su distribución, salario y sistemas de retribución o clasificación profesional y movilidad).
- e) Durante todos los cursos impartidos (2012-13, 2013-14, 2014-15 y 2015-16), el equipo de profesores ha sido el mismo en GCL y ha sido el mismo que ha impartido la asignatura de CENC excepto en el curso 2014-15 donde hubo un cambio de docente procedente del Departamento de Contabilidad.
- f) Comparten el mismo sistema de evaluación continua, del cual nos extenderemos a continuación.

Entre las diferencias entre ambas asignaturas señalamos las siguientes:

- a) Los alumnos parten de un Currículum Formal<sup>4</sup> diferente, lo que resulta evidente habida cuenta que las titulaciones tienen planes de estudios diferenciados y orientados a objetivos diferentes. Ello conlleva una profunda asimetría en el número de créditos relacionados con las materias relacionadas con las áreas de conocimiento implicadas en las respectivas asignaturas. En el cuadro nº 1 vemos el núme-

---

<sup>4</sup> Explicitados a través de los planes de estudios de las distintas titulaciones estudiadas en este trabajo como son:

Para el Grado en Finanzas y Contabilidad:

[http://www.us.es/estudios/grados/plan\\_161?p=7](http://www.us.es/estudios/grados/plan_161?p=7)

Para el grado en Relaciones laborales y Recursos Humanos:

[http://www.us.es/estudios/grados/plan\\_178?p=7](http://www.us.es/estudios/grados/plan_178?p=7)

ro de créditos relacionados con las áreas de conocimiento y las distintas titulaciones:

### Cuadro 1.

#### Comparación del peso absoluto y relativo de las enseñanzas de derecho y contabilidad en los grados de relaciones laborales y recursos humanos y finanzas y contabilidad.

	GRADOS	
	RRLL	FICO
CRÉDITOS EN DERECHO	120	21
CRÉDITOS EN DERECHO DEL TRABAJO	84 <sup>(1)</sup>	3 <sup>(2)</sup>
% DERECHO DEL TRABAJO SOBRE TOTAL DERECHO	70%	14,29%
% DERECHO DEL TRABAJO SOBRE TOTAL TITULACIÓN	34,15%	1,35%
TOTAL CRÉDITOS EN CONTABILIDAD (FINANCIERA+GESTIÓN)	15	87
CRÉDITOS EN CONTABILIDAD PARA LA GESTIÓN	3 <sup>(3)</sup>	21 <sup>(4)</sup>
% CONTABILIDAD PARA LA GESTIÓN S/ TOTAL CONTABILIDAD cCONTABILIDAD	20%	24,14%
% CONTABILIDAD PARA LA GESTIÓN S/ TOTAL TITULACIÓN	1,22%	9,46%

Para una correcta interpretación de estos resultados consideramos necesario advertir que, dentro de la Contabilidad, existen dos áreas de conocimiento que, básicamente, se orientan en función del tipo de usuario que pretende extraer información para su toma de decisiones: La Contabilidad Financiera, orientada a los usuarios externos a la empresa (desde las Administraciones Públicas a accionistas, proveedores, clientes, competidores, entre otros) y la Contabilidad para la Gestión o de Gestión, orientada a los usuarios internos de la empresa (directivos, gestores, administradores y similares) (Sierra y Rodríguez, 2002). Aunque ambas áreas de conocimiento guardan relación, hasta un determinado nivel pueden considerarse independientes. La tabla 1 representa el peso de la Contabilidad de Gestión dentro del total de la Contabilidad ya que es esta subárea de conocimiento la impartida en las asignaturas objeto de análisis. Como se puede apreciar, el peso de la Contabilidad en

general y de la Contabilidad para la Gestión en particular en el Grado de Relaciones Laborales es prácticamente simbólico (un 1,22% de créditos sobre el total de los créditos de la titulación y de carácter optativo). De igual modo, los únicos créditos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social impartidos en el Grado de Finanzas y Contabilidad son de 3, optativos, representando el 1,35 % de los créditos en la Titulación.

- b) Diferencias en el Currículum Real: a pesar de que las asignaturas tienen los mismos contenidos, la desproporcionalidad que se manifiesta en el cuadro 1 hace que la profundidad con la que se estudian los contenidos (es decir, lo que realmente se le enseña al alumno) difiere de una asignatura a otra. Así, mientras que los contenidos relacionados con el área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en CENC en una buena parte son un repaso general de lo que el estudiante de Relaciones Laborales ha ido recibiendo durante su formación académica, esas mismos contenidos resultan esenciales en GCL para comprender los fundamentos básicos del funcionamiento de las relaciones laborales en general y, en concreto, de los procesos que se generan durante una negociación colectiva. A *sensu* contrario, buena parte de los contenidos relacionados con la Contabilidad para la Gestión impartidos durante la asignatura GCL hacen referencia a elementos ya vistos en asignaturas precedentes y se ven de soslayo. Tanto en un supuesto como en otro los conceptos básicos de cada una de las materias que conforman las asignaturas se estudian de forma rápida a modo de recordatorio para, de este modo, poder introducir al alumno en los contenidos verdaderamente relevantes de la asignatura sin obviar los contenidos previamente aprendidos durante la carrera.

### **El sistema de evaluación y la detección del Currículum Oculto.**

El sistema de evaluación de la asignatura se basa en una evaluación continua del alumno basado en tres pilares:

- a) Asistencia participativa a las clases. La participación activa de los estudiantes, se realiza a través de los debates que

se generan durante las exposiciones, respondiendo a las preguntas formuladas por el docente o cualquier otra forma de actitud proactiva (comentarios de noticias publicadas en prensa, búsqueda de información en páginas web de empresas sobre políticas de personal, sentencias relevantes, etc.), todas ellas forman parte de la evaluación.

- b) Pruebas teóricas, prácticas o teórico-prácticas durante el curso a la finalización de un bloque temático relevante. Habida cuenta que la evaluación es continua, los contenidos evaluados no se liberan de posteriores evaluaciones, por lo que la construcción del conocimiento es acumulativa. Generalmente, se emplean las mismas pruebas para evaluar los conocimientos en ambas asignaturas.
- c) Un trabajo en grupo. Próximo a la finalización del curso los alumnos, agrupados, deben aplicar los conocimientos adquiridos a un caso real. Para su materialización el grupo dispone de un convenio colectivo provincial de sector (hasta el momento, del sector hotelero) seleccionado y entregado por los docentes y de las cuentas anuales de una empresa, a elección del grupo, que esté o pueda incluirse en el ámbito de aplicación del convenio colectivo que se les ha facilitado. El objetivo del trabajo es la mejora de los resultados de la empresa a través de la elaboración de un convenio colectivo para su empresa, en el que se flexibilicen, dentro de los límites de la legislación vigente, a través del descuelgue, las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de sector de ámbito provincial (tiempo de trabajo, remuneración o clasificación profesional). Posteriormente deben analizar el impacto económico de estas modificaciones mediante el análisis Coste-Volumen-Beneficio. Este trabajo está sujeto a una serie de restricciones consistentes en el mantenimiento de la plantilla y la no utilización de los supuestos legales en los que por razones técnicas, económicas, organizativas o de producción, queda justificada una toma de decisión unilateral del empresario para realizar modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados, expediente de regulación temporal de empleo o despido colectivo, por lo que las cuentas de las empresas no deben reunir esas

condiciones económicas justificativas. Durante la realización de los trabajos los docentes, de manera conjunta y presencial, asesoran a los grupos de trabajo en cuestiones relacionadas con los objetivos y la metodología del trabajo, pero no en la realización de propuestas y medidas a adoptar para conseguir dichos objetivos, que son fruto exclusivo del trabajo en grupo.

## **Resultados.**

Durante la presentación de los trabajos, es obligatoria la participación de cada uno de los componentes del grupo y es durante la exposición y defensa de los mismos, donde se manifiesta el currículum oculto en forma de razonamiento, propuestas tendientes a dar solución al problema plantado o de la forma de elaborar razonamientos destinados a responder preguntas formuladas bien por los docentes, bien por sus propios compañeros.

En el caso de los alumnos de Gestión de Costes Laborales, se evidencia un claro sesgo a utilizar una mente economicista, basada en alcanzar la mejora de los resultados mediante la reducción de derechos de los trabajadores, empeorando sus condiciones de trabajo llegando, incluso, a situaciones hasta el momento ilegales (como la no contraprestación de horas extraordinarias, utilización de figuras de contratación temporal para luego aumentar el número de horas a trabajar, supresión de los descansos, de las vacaciones, entre otros).

Para los alumnos de Contenidos Económicos de la Negociación Colectiva, también se evidencia un sesgo, más proclive a la defensa y mantenimiento de los derechos de los trabajadores sin atreverse, dentro de la legalidad, a utilizar instrumentos que, mejorando la eficiencia de la empresa, pueda afectar a esos derechos negativamente aun cuando utilizan medidas de flexibilidad, siempre buscan la forma de compensarlas incluso con beneficios que suponen, a la postre, un reducción de los resultados empresariales, objetivo del trabajo. Por ejemplo, amplían el tiempo de trabajo (que, por sí solo, sería suficiente y justificado) pero, paralelamente, buscan una contraprestación que mejore la alteración de sus condiciones de trabajo anteriores.

## **CONCLUSIONES.**

Una de las principales conclusiones de este estudio se basa en la percepción de un sesgo en los estudiantes de Finanzas y Contabilidad de un corte economicista, orientado a la consecución de objetivos aplicando soluciones donde primen, primordialmente, la eficacia, la eficiencia, la maximización del beneficio mientras que los estudiantes del Grado de Relaciones Laborales muestran una mayor preocupación por el cumplimiento de las normas, una visión más social donde las relaciones laborales y su defensa cobran un especial protagonismo.

A pesar de la existencia de una asignatura obligatoria en tercer curso del Grado de Finanzas y Contabilidad denominada “Responsabilidad Social y ética empresarial” se observa cómo los objetivos de maximización del beneficio, de la eficiencia, de la rentabilidad de la empresa y del accionista que impregnan muchas de las asignaturas relacionadas con la Teoría Económica, las Contabilidad en sus distintos niveles y las Finanzas han condicionado notablemente a lo largo de su paso por la titulación la forma de razonar de los estudiantes.

Por su parte los alumnos del grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, con una formación mucho más multidisciplinar, que abarca materias sociales, administrativas, organizativas de empresa y económicas se centra en aspectos más sociales en los que prima el interés (aparente) del trabajador frente al interés económico de la empresa.

Si el objetivo de este trabajo fuera únicamente la identificación o confirmación de la existencia de un Currículum Oculto, en ambas titulaciones los resultados obtenidos durante estos cursos, en las prácticas realizadas por nuestros alumnos, confirmarían su existencia plenamente por lo que podríamos hablar de un éxito rotundo. Sin embargo, junto a la constatación de su existencia, hemos observado algo más y es la dificultad de cambio que se nos plantea en el aula. Tras el primer curso hemos intentado, utilizando los conocimientos adquiridos en otras asignaturas de cada uno de los grados y la experiencia adquirida con la asignatura, afianzar aquellos aspectos que consideramos más positivos para cumplir con los itinerarios profesionales de los grados. El resultado aún no es positivo porque el sesgo

fundamentalmente “economicista” o “social” adquirido durante la carrera sigue anclado en el antagonismo. Desde la diversidad, gestores financieros o gestores de recursos humanos, es necesario reforzar el currículum real, de ambos grados, desde el desarrollo del currículum formal y la integración del Currículum Oculto como medio para poder dar una respuesta profesional adecuada a la empresa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

### Artículos de revista.

Carrillo Siles, B. (2009). El Currículum Oculto.. *Revista Digital de Innovación y Experiencias Educativas*, n<sup>o</sup> 14.

[http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod\\_ense/revista/pdf/Numero\\_14/BEATRIZ\\_CARRILLO\\_2.pdf](http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_14/BEATRIZ_CARRILLO_2.pdf)

Flecha, R. (1999). Modern and Postmodern Racism in Europe: Dialogic Approach and AntiRacist Pedagogies. *Harvard Educational Review*, Vol. 69, 2.

Moreno, A. (2005). La Transmisión del Currículum Oculto en la Práctica Docente Universitaria: Contextos Socioeducativos de la Socialización. A Modo De Revisión Teórica. *El Guiniguada*, n<sup>o</sup> 14. Las Palmas de Gran Canaria.

Riseborough, G. (1988). Pupils, Recipe Knowledge, Curriculum and Cultural Production of Class, Ethnicity and Patriarchy. A Critique of One Teacher's Practices. *British Journal of Sociology of Education*, vol. 9, n<sup>o</sup> 1.

Rojas, O. (2012). Currículum oculto en medicina: una reflexión docente. *Revista Médica de Chile* n<sup>o</sup> 140.

Santos Guerra, M.A. (1997). Currículum Oculto y construcción del género en la escuela. *Kikiriki. Cooperación educativa* N<sup>o</sup> 42-43.

### Libros completos.

Bonal, X. (1998). *Sociología de la educación, una aproximación crítica a las corrientes contemporáneas*. Barcelona: Paidós.

- Bowles, S. y Gintis, H. (1976). *Schooling in Capitalist America: Educational Reform and the Contradiction of Economic Life*. New York: Basic Books.
- Casarini, M. (1999). *Teoría y Diseño Curricular*. México: Trillas.
- Dreeben, R. (1967). *On What is Learned in School*. Londres: Addison- Wesley.
- Durkheim, E. (1961). *Moral Education*. New York: Free Press.
- Etkin, J.R. (1993). *La doble moral de las organizaciones. Los sistemas perversos y la Corrupción Institucionalizada*. Madrid: McGraw-Hill.
- Giroux, H.A. (2004). *Teoría y Resistencia en Educación: una Pedagogía para la Oposición*. México: Siglo XXI.
- Illich, I. (1971). *Deschooling society*. Londres: Harper and Row.
- Jackson, P. (1968). *Life in Classrooms*. New York : Holt, Reinhart & Winston.
- Margolis, E. (Ed.) (2001). *The Hidden Curriculum in Higher Education*. New York: Routledge.
- Posner, G. (2005). *Análisis del Currículo*. México: Macgraw-Hill.
- Reimer, E. (1971). *School is dead, Harmondsworth*. Londres: Penguin Books.
- Santos Guerra, M.A. et al. (2000). *El harén pedagógico. Perspectiva de género en la organización escolar*. Barcelona: Graò.
- Snyder, B. (1973). *The hidden curriculum*. Londres: Routledge & Kegan Paul.
- Torres, J. (2005). *El Currículum Oculto*. Madrid: Morata.
- Whitty, G., Power, S y Halpin, D. (1998). *La Escuela, el Estado y el Mercado*. Madrid: Morata.

### **Libros completos autor en grupo.**

- Pujal, M.; Estrada, M.; López, D.; Montero, M.; Pajares, A.; Espinàs, L. y Vánegas, G. (2000). “El currículum oculto en la Universidad: análisis psicosocial de algunas producciones académicas de ciencias sociales y de la salud” en Ovejero, A. de la Villa, M y Vivas, J. (Eds). *Aplicaciones de Psicología Social*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Sierra Molina, G..J. y Rodríguez Rodríguez, P.(2002). *Información Contable para la Gestión*. Sevilla: Fuincoa

### **Capitulo en volumen o en serie.**

Apple, M.W. y King, N. (1977). What do Schools Teach?. *Curriculum Inquiry* Vol. 6, No. 4.

Bergenhengouwen, G. (1987). Hidden Curriculum in the University". *Higher Education*. Volume 16, September.

Bowles, S. y Gintis, H. (2002). Schooling in Capitalist America Revisited. *Sociology of Education*, Vol. 75, N<sup>o</sup>. 1.

## Evolución de la inserción de titulados del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidade da Coruña

BLANCA DEL HOYO RUIZ  
FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA.  
UNIVERSIDADE DA CORUÑA.  
b.delhoyo@udc.es

JESÚS A. VÁZQUEZ FORNO  
FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA.  
UNIVERSIDADE DA CORUÑA.  
jesusvazquez@udc.es

BRUNO CASAL RODRÍGUEZ  
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA.  
UNIVERSIDADE DA CORUÑA.  
bruno.casal@udc.es

**Resumen:** La adaptación de los estudios universitarios al Espacio Europeo de Educación Superior (*EEES*) conlleva el análisis y evaluación de determinados criterios

en orden a establecer la validez y adaptación de los nuevos sistemas de aprendizaje al entorno socioeconómico y laboral.

El objetivo del trabajo es analizar los indicadores de inserción laboral que determinen la correspondencia del perfil de egreso esperado respecto del perfil de egreso real de los titulados del Grado.

Se han revisado los datos disponibles sobre egresados entrevistados telefónicamente por la *Axencia para a Calidade do Sistema Universitario Galego (ACSUG)* (235 entrevistados), a través de cuestionarios por el *Observatorio Ocupacional de la Universidade da Coruña (UDC)* (288 egresados) y mediante encuestas de satisfacción de los centros en los que se imparte el grado en la *UDC* (207 titulados).

Los principales resultados se refieren a la percepción de los titulados sobre la formación recibida en la titulación, las características de acceso al empleo y las condiciones del trabajo que desempeñan, siendo la conclusión principal que el perfil de egreso real es acorde al perfil esperado, el cual mantiene su validez respecto del ámbito académico y sociolaboral del entorno.

**Palabras claves:** Inserción laboral, empleabilidad, relaciones laborales mercado de trabajo, recursos humanos.

## **Evolution of employment access rate of graduates from University of A Coruña Labor Relations and Human Resources Degree**

**Abstract:** One of the consequences of university degrees adaptation to the European Higher Education Area (EHEA) is the need to analyze and evaluate which criteria must be used in order to establish if the new learning systems do adapt to the socioeconomic and labor environment.

The objective of this job is to analyze the indicators about the labor insertion of graduates in Industrial Relations and Human Resources degree in order to establish if the expected egress profile does match the real egress profile.

This study was made drawing on data collected through a telephone survey among the graduates interviewed by the *Axencia para a Calidade do Sistema Galego Universitario (ACSUG)* (235 interviewed), on data collected in questionnaires by the *Observatorio Ocupacional da Universidade da*

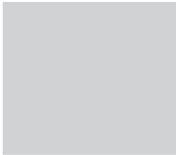
*Coruña (UDC)* (288 interviewed), and through the satisfaction questionnaire of collected in the centers in which the degree is taught at the UDC (207 inquiries).

The main results refer to the perception of the graduates about the training in the degree, the characteristics of access to employment and the conditions of their actual work. From these results we can conclude that the actual egress profile of graduates shows good agreement with the expected one, thus keeping it valid for academic and labor market studies.

**Key Words:** Job insertion, employability, labor relations, work market, human resources.



# Evolución de la inserción de titulados del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidade da Coruña



Blanca  
Del Hoyo Ruiz

Jesús A.  
Vázquez Forno

Bruno  
Casal Rodríguez

Recibido: 2/10/2017  
Aceptado: 19/3/2018

## INTRODUCCIÓN.

La creación del *Espacio Europeo de Educación Superior (EEES)* supone la modificación de la estructura de las titulaciones universitarias a fin de armonizar los títulos. Esta nueva planificación pretende dar respuesta a las necesidades del entorno socioeconómico actual y futuro, dotando al alumnado de competencias que les permitan no sólo realizar tareas concretas en los puestos laborales que ocuparán, sino también desarrollarse a nivel personal dentro de su entorno, en cuanto a compartir valorar y generar un sentimiento de pertenencia a un espacio social y cultural común.

Los graduados por lo tanto deberán responder como personas competentes que sepan construir saberes adecuados para gestionar situaciones profesionales que cada vez son más complejas, adaptándose personal y profesionalmente a su entorno (Le Boterf, 2000).

De este modo, la consolidación de los nuevos sistemas de aprendizaje en el *EEES* a través de competencias debe responder a demandas sociolaborales del entorno, por lo que los diseños curriculares deberían partir del perfil de graduado que deseamos y, paralelamente, garantizar que la formación obtenida

en la universidad se adapta a las habilidades requeridas por los empresarios (Cajide, 2002; Cano, 2008).

Estas competencias que no responden de forma única a la obtención de conocimientos específicos, tal y como señalan titulados y empleadores, son clave para su inserción en el mercado laboral en el menor tiempo posible (Lluch, Fernández-Ferrer, Pons y Cano, 2017). La transversalidad a su educación académica deriva en que se desarrollen aptitudes como la comunicación, el sentido crítico, la actitud ante determinadas situaciones, la resolución de problemas o el trabajo en equipo (Azevedo, Apfelthaler y Hurst, 2012).

Para que este tipo de aprendizaje resulte exitoso a la hora de que los titulados accedan al mercado laboral con éxito, deberá basarse no sólo en la adquisición de conocimientos específicos sino también la consecución y desarrollo de las habilidades y competencias instrumentales, personales y sistémicas, habilidades lingüísticas y adquisición de experiencia profesional directa en entornos reales de trabajo (Martínez, 2009).

En este contexto de nuevo aprendizaje por competencias, las titulaciones que se adaptan al *EEES* proceden a diseñar sus currículos a través de una serie de indicadores obtenidos por medio de encuestas a graduados, empleadores y académicos, definiendo los tipos básicos de competencias que posteriormente se analizaron y desarrollaron en los “libros blancos” de cada titulación, definiendo los “Perfiles Esperados de Egreso” de los titulados nuevos universitarios.

En el caso del *Libro Blanco del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos* se establecían diferentes ámbitos de actuación profesional para los nuevos titulados, si bien todos ellos precisaban de la adquisición de las competencias clave anteriormente descritas Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA, 2005). Tras los siete primeros años de implantación de la titulación, resulta de gran interés realizar una evaluación de la eficacia de estos sistemas de aprendizaje y observar el modo en el que graduados han accedido al mundo laboral, a fin de comprobar si el perfil de egreso esperado responde a las expectativas de una mejora de la inserción laboral.

El objetivo principal de este artículo es determinar la validez del perfil de egreso esperado, y por ende, el éxito de los nuevos

sistemas de aprendizaje. Otro objetivo del trabajo es analizar la información disponible para establecer medidas correctoras que permitan adecuar en mayor medida las competencias de nuestros titulados a las necesidades reales del mercado de trabajo.

Para lo anterior se analizarán tres bloques de datos con el fin de determinar la capacidad de inserción laboral de los egresados del Grado: Percepción de los titulados sobre la formación; características de acceso al empleo y condiciones laborales del trabajo que desempeñan.

Partiendo de esta situación, el presente trabajo se estructura en tres epígrafes diferenciados.

En un primer epígrafe se determinan los métodos para el seguimiento de la inserción laboral de egresados, en un segundo epígrafe se presenta la metodología del trabajo, basada principalmente en el análisis de datos disponibles sobre egresados y un epígrafe final en el que se recogen los principales resultados y conclusiones.

## **MÉTODOS DE SEGUIMIENTO EN LA INSERCIÓN LABORAL DE EGRESADOS.**

Los trabajos de seguimiento de la inserción laboral de titulados de grado en general y del *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos* en particular son limitados por el momento, si bien dentro de las diferentes metodologías de estudio (Vidal, 2003) pueden destacarse claramente dos vías de seguimiento de egresados: adecuación de las competencias adquiridas a las demandas del mercado laboral, información que se recoge a través de entrevistas, (Freire, Teijeiro y Pais, 2013) y seguimiento y análisis de indicadores de inserción laboral de distintas cohortes de graduados a través de cuestionarios (García, 2001; Cabrera, 2003).

El actual trabajo, que responde en mayor medida a la segunda metodología, es el fruto del análisis de los datos actualmente disponibles sobre la inserción laboral de egresados del *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos* de la *Universidade da Coruña*, tanto en la *Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol (FCCT Ferrol)*, centro propio de la universidad, como en la

*Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña, (ERLAC)*  
centro adscrito a la misma.

## **METODOLOGÍA DE TRABAJO.**

### **Población y muestra.**

En el curso académico 2009-2010 se produce la implantación del *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos* tanto en el centro propio como en el adscrito de la *Universidade da Coruña*. Esta implantación se estructura en dos cursos académicos, comenzando la docencia de primer y segundo curso en el 2009-2010 y de tercer y cuarto curso en el 2010-2011, año en el que se produce el egreso de los primeros titulados cuya principal vía de ingreso en la titulación había sido la adaptación de Diplomatura a Grado.

Los datos obtenidos de la *ACSUG* se refieren a titulados de la Diplomatura con finalización en los cursos 2008-2009 a 2010-2011, y a los titulados del Grado en 2010-2011, mientras que los datos recabados a través de las encuestas de satisfacción (titulados, tutores de prácticas - futuros empleadores - y docentes) se corresponden a las cohortes de alumnado de grado que finaliza entre el curso 2013-2014 y 2015-2016.

La información obtenida de la *ACSUG* discriminada por titulación es limitada, por lo que se ha hecho necesario en algunos casos considerar indicadores obtenidos de fuentes alternativas, como ha sido el *Observatorio Ocupacional de la UDC* (datos para Diplomados), así como otros estudios disponibles sobre inserción laboral.

Se ha seleccionado una muestra de 235 egresados entrevistados por la *Axencia para a Calidade do Sistema Universitario Galego (ACSUG)*, 288 encuestados por el *Observatorio Ocupacional de la UDC* que son titulados de la Diplomatura y 207 titulados participantes en encuestas de satisfacción de ambos centros donde se imparten los estudios Grado.

La principal limitación que nos encontramos en el análisis es la de no contar con información homogénea, lo que dificulta el seguimiento de la inserción laboral de los egresados y la

posibilidad de implementar estrategias docentes que faciliten su empleabilidad.

Los datos recabados a través de la ACSUG proceden de muestras de egresados de los dos centros en los que se imparte la titulación del Grado en la *Universidade da Coruña*, habiendo sido entrevistados aproximadamente a los dos años de finalizar sus estudios.

En los estudios realizados por la ACSUG para cada titulación y campus (subpoblación) se seleccionó una muestra aleatoria, determinándose el tamaño de la muestra para la estimación de la proporción (con varianza máxima) y fiando un error máximo admisible del 10%, con un nivel de confianza del 95%, a la hora de seleccionar la muestra de cada titulación y campus. Posteriormente, los resultados por rama de conocimiento y para el total del *Sistema Universitario de Galicia (SUG)* se obtuvieron mediante elevación proporcional al tamaño de cada subpoblación. Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia (ACSUG 2012-2016)<sup>1</sup>.

La técnica de recogida de datos empleada por la ACSUG en los últimos años, garantiza la comparabilidad de los resultados al emplear una metodología similar y un cuestionario parecido en todos los años, efectuando la recogida de información a través de una encuesta telefónica asistida por ordenador, con un número máximo de cinco llamadas a cada titulado seleccionados de manera aleatoria.<sup>2</sup>

Lo primero que cabe destacar es la alta participación media de los titulados de *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos* de la UDC en las encuestas realizadas por la ACSUG, alcanzando un total 63,69% de los egresados de los últimos años (tabla 1).

---

<sup>1</sup> La rama en la que se encuadra la Diplomatura en Relaciones Laborales y el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la rama de conocimiento Ciencias Sociales y Jurídicas II

<sup>2</sup> Véase Estudio de Inserción Laboral de los titulados del Sistema Universitario de Galicia 2011-2012. Anexo IV. Datos técnicos de los estudios de inserción laboral. Disponible en: <http://www.acsug.es/gl/insercion>

**Tabla 1.**  
**Población y muestra por titulación y promociones.**

	Titulación	Centro	Población	Muestra	% participación Muestra Población
2008-2009	Diplomatura en Relaciones Laborales	FCCT FERROL	24	19	79,17%
		ERLAC	73	42	57,53%
2009-2010	Diplomatura en Relaciones Laborales	FCCT FERROL	31	24	77,42%
		ERLAC	55	36	65,45%
2010-2011	Diplomatura en Relaciones Laborales	FCCT FERROL	18	16	88,89%
		ERLAC	42	30	71,43%
	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	FCCT FERROL	18	16	88,89%
		ERLAC	108	52	48,15%
Total			369	235	63,69%

Fuente: Elaboración propia.

Se revisan los datos de encuestas realizadas, a los dos años siguientes de haber finalizado la titulación, a 288 egresados de la Diplomatura en Relaciones Laborales por el *Observatorio Ocupacional de la UDC* (tabla 2).

Se observan porcentajes de participación más bajos que los recogidos por la *ACSUG* respecto a las poblaciones potenciales.

**Tabla 2.**  
**Población y muestra Diplomatura Relaciones Laborales.**

	Población	Muestra	% participación. Muestra. Población
2005-2006	153	57	37,25%
2006-2007	142	59	41,55%
2007-2008	107	72	67,29%
2008-2009	113	55	48,67%
2009-2010	104	45	43,27%
Total	619	288	46,53%

Fuente: Observatorio Ocupacional UDC

Los datos recabados en las encuestas de satisfacción de los centros a titulados y a tutores de prácticas comienzan a recopilarse a partir del curso 2013-2014 para ambos centros, por lo que sólo se refieren al Grado, y se utilizan a modo de contraste con la información obtenida de los estudios de la ACSUG a fin de validar el perfil de egreso con información más actualizada.

Las encuestas a titulados se realizan de forma aleatoria en ambos centros, ofreciendo cubrir el cuestionario a cualquier egresado en el momento en que recoge su título, que suele ser inferior a seis meses desde que finaliza sus estudios.

El cuestionario de satisfacción se incluye como parte del sistema de calidad de ambos centros, recogiendo las 16 primeras preguntas variables relacionadas con la docencia. El centro de Coruña (ERLAC) procedió a ampliar la encuesta de satisfacción en otras 16 preguntas, en las que se recogía información sobre los temas que preocupaban respecto del acceso y condiciones del mercado laboral.

Como puede observarse en la tabla 3, la participación media en estas encuestas en general resulta alta, siendo similar a la obtenida en las encuestas de la ACSUG.

**Tabla 3.**  
**Población y muestra por centros y promociones.**

	Centro	Población	Muestra	% participación. Muestra. Población
2013-2014	FCCT FERROL	49	38 <sup>3</sup>	77,55%
	ERLAC	74	43	58,11%
2014-2015	FCCT FERROL	35	27	77,14%
	ERLAC	84	33	39,29%
2015-2016	FCCT FERROL	27	10	37,04%
	ERLAC	59	56	94,92%
Total		328	207	63,11%

*Fuente: Elaboración propia.*

---

<sup>3</sup> Alumnado titulados en 2012-2013 y 2014-2015

## Variables

De cara al análisis de los datos presentados, definiremos una serie de variables que actuarán como indicadores con el fin estudiar su evolución temporal (tabla 4):

**Tabla 4.**  
**Variables del estudio.**

Percepción de los titulados sobre la formación recibida	Características de acceso al empleo	Condiciones laborales del trabajo que desempeñan
Perfil de ingreso	Tiempo medio de acceso al primer empleo	Trabajan
Satisfacción de titulados sobre el plan de estudios: objetivos, docencia, personal académico, prácticas y movilidad	Principales vías y factores de acceso al empleo	Trabajo relacionado con la titulación
Repetición del itinerario formativo	Precisan formación complementaria	Tipo de contrato
		Salario medio
		Tamaño empresa
		Lugar de trabajo

*Fuente: Elaboración propia.*

## RESULTADOS Y CONCLUSIONES.

### Resultados.

#### Percepción de los titulados sobre la formación recibida.

El alumnado que accedía a la Diplomatura en el periodo 2005-2009 por vía de Bachillerato suponía aproximadamente un 70% del alumnado de nuevo ingreso. En los primeros años de implantación del Grado el perfil de ingreso responde en mayor medida a titulados de Diplomatura que acceden al nuevo plan de estudios (70,18%), y sólo accede con enseñanza secundaria un 15-20% del alumnado de nuevo ingreso (gráfico 1). A pesar de lo que pueda parecer, las cifras de nuevo alumnado por selectividad se mantienen en los dos primeros años del grado y se incrementan

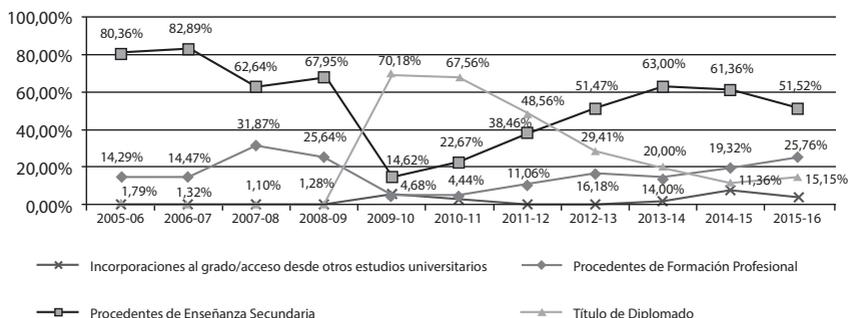
en términos absolutos a partir del curso 2011-2012 hasta 2014-2015, curso en que se alcanzan cifras similares a los últimos cursos de la Diplomatura<sup>4</sup>.

Este cambio en las cifras de acceso tienen su origen en la facilidad que se ofrece a los anteriores Diplomados para cursar el Grado (vía convalidación de créditos) que les permite acceder a una titulación superior universitaria, actualizar sus conocimientos y mejorar su desarrollo profesional. Además coincide con una coyuntura económica desfavorable, por lo que cierta población que pasa al desempleo decide retomar su formación.

El perfil de ingreso se estabiliza en torno a porcentajes similares por vía de acceso (enseñanza secundaria) a partir del curso 2013-2014, en que se reduce el acceso por adaptación.

**Gráfico 1.**

**Tipo de acceso a la Universidad (%) por curso académico.**



Fuente: Elaboración propia a partir de Datawarehouse<sup>5</sup>.

Respecto de la satisfacción de los titulados en relación a la docencia, sólo se dispone de datos para el grado, al obtenerse a través de las encuestas de satisfacción realizadas por los centros (tabla 5) (los datos de la ACSUG relativos a este aspecto no se encuentran disponibles por titulación).

<sup>4</sup> Se pasa de 50 estudiantes de nuevo ingreso por secundaria en 2009-2010 a 80 estudiantes por esta vía en 2011-12.

<sup>5</sup> Los datos corresponden exclusivamente al centro adscrito ERLAC, dado que no se dispone de la información del centro propio de la UDC (FCCTF).

**Tabla 5.**  
**Resultados de satisfacción de titulados por año académico**  
**(Escala 1-7).**

<b>Cuestionario</b>	<b>GRADO 2013-2014</b>	<b>GRADO 2014-2015</b>	<b>GRADO 2015-2016</b>
1. Consideras que conseguiste los objetivos que se formularon al inicio del título	5,37	5,29	4,91
2. La organización global de la enseñanza fue acertada	5,12	4,95	4,58
3. Las infraestructuras y materiales disponibles fueron adecuados	4,91	4,74	4,76
4. Los métodos de enseñanza-aprendizaje que se utilizaron fueron adecuados	4,90	5,00	4,47
5. Los procedimientos y criterios de evaluación que se desarrollaron fueron adecuados	5,12	5,18	4,56
6. Si realizaste prácticas, consideras que ayudaron a tu formación	4,87	5,58	5,60
7. Si participaste en algún programa de movilidad, consideras que ayudó a tu formación	4,23	4,83	5,83
8. El título fue interesante y estaba actualizado	5,51	5,48	5,30
9. En general, el título satisfizo mis expectativas iniciales	5,29	5,37	5,07
10. La relación profesor-estudiante fue correcta	5,89	5,89	5,49
11. El profesorado demostró tener conocimientos sobre los temas que fueron tratados	5,64	5,57	5,07
12. En general, estoy satisfecho con la actuación del profesorado	5,64	5,68	5,17
13. El trabajo que desempeño actualmente está relacionado con la formación recibida	4,35	4,22	3,86
14. El título contribuyó a mejorar mi nivel sociolaboral	4,76	4,91	5,37
15. El título contribuyó a mejorar mi formación (profesional, académica o investigadora)	5,67	5,57	5,72
16. Considero que la formación que recibí en la titulación es adecuada para desempeñar tareas en el ámbito profesional	5,20	5,29	5,06

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos de encuestas realizadas para Sistema Garantía Interna de Calidad (SGIC).*

A la vista de los resultados que se incluyen en la tabla anterior, se puede apreciar que existe una homogeneidad entre todas las cohortes revisadas.

Los egresados muestran una alta satisfacción respecto de la actuación del profesorado, las prácticas en caso de haberlas realizado, lo que coincide con otros estudios realizados sobre la percepción que los egresados tienen de la formación recibida (Cano, 2016; Lluch *et al.*, 2017), y consideran que la titulación ha satisfecho sus expectativas y es adecuada para desempeñar tareas en el ámbito profesional.

Resulta conveniente examinar estos resultados en relación a la información obtenida de los empleadores para contrastar si la formación cubre las necesidades del mercado laboral. Si bien por el momento no existen datos de este grupo de interés, se ha procedido a obtener información a través de los informes de prácticas externas de los tutores de empresa.

En este sentido, cabe señalar que la *Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol* y la *Fundación ERLAC* no pasan el mismo formato de informe/cuestionario a los tutores profesionales, si bien adaptan los resultados de los mismos a los ítems que se consideran indicadores de satisfacción de los empleadores en el sistema de calidad de ambos centros.<sup>6 7</sup>

En la tabla 6 se presentan los resultados obtenidos en las encuestas de satisfacción de empleadores administradas en la Facultad de Ciencias del Trabajo.

---

<sup>6</sup> En el caso de la *Facultad de Ciencias del Trabajo* la escala de estos indicadores va de 1 a 5, respondiendo al siguiente baremo: Deficiente-Regular-Bueno-Muy bueno-Excelente

<sup>7</sup> En el caso de la *Fundación ERLAC* la escala para los informes tutor va de 1 a 10, la cual se adapta a una escala 1-7 para que resulte comparable con el resto de indicadores del sistema de calidad.

**Tabla 6.**  
**Satisfacción empleadores de la Facultad de Ciencias del Trabajo**  
**(Escala 1 – 5).**

Curso	2013-2014	2014-2015	2015-2016
% de participación	100%	100,00%	100,00%
Nivel de conocimientos previos	4,21	4,39	3,96
Grado de cumplimiento de horarios y tareas	-	4,65	4,65
Nivel de iniciativa	4,93	4,57	4,52
Nivel de esfuerzo	-	4,74	4,61
Calidad de los trabajos realizados	4,62	4,57	4,48
Capacidad de resolver problemas	4,62	4,52	4,35
Nivel de competencias mostrado	4,44	4,52	4,52
Nivel de integración en la empresa	4,80	4,78	4,65

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos de encuestas realizadas para SGIC.*

En el caso de la *Fundación ERLAC* se procede a la adaptación de los informes de prácticas de los tutores profesionales para la extracción de información aproximada a los indicadores establecidos en la encuesta de empleadores del *Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC)*, estableciendo las siguientes condiciones (tabla7):

**Tabla 7.**  
**Correspondencia entre informes tutor/satisfacción empleador.**

<b>Items empleadores</b>	<b>Items prácticas externas</b>
<p align="center"><b>ITEM 3</b></p> <p>En general, los conocimientos adquiridos por los titulados se adecuan a las funciones que se demandan en el mundo laboral.</p>	Nivel de conocimientos previos
<p align="center"><b>ITEM 5</b></p> <p>En general, las competencias adquiridas por los titulados se adecuan a las funciones que se demandan en el mundo laboral.</p>	Capacidad de aprendizaje Organización del trabajo Capacidad de trabajo en equipo Nivel de adaptación e integración Puntualidad
<p align="center"><b>ITEM 6</b></p> <p>En general, los titulados responden a las necesidades y demandas laborales actuales</p>	Nivel de iniciativa Nivel de esfuerzo
<p align="center"><b>ITEM 7</b></p> <p>En general, el perfil de titulado es adecuado.</p>	Media de los indicadores anteriores: Nivel de conocimientos previos Capacidad de aprendizaje Organización del trabajo Capacidad de trabajo en equipo Nivel de adaptación e integración Puntualidad Nivel de iniciativa Nivel de esfuerzo
<p align="center"><b>ITEM 8</b></p> <p>En general el desempeño profesional de los titulados es satisfactorio.</p>	Calidad de los trabajos realizados

*Fuente: Elaboración propia.*

A la vista de los resultados presentados en las tablas 6 y 8, se puede afirmar que la valoración realizada por los tutores profesionales de prácticas en ambos centros es muy satisfactoria. Los resultados más bajos se presentan en lo relativo a la adecuación de los conocimientos adquiridos en la titulación en relación al mundo laboral, si bien se considera que las competencias de los titulados son altamente adecuadas a las funciones que se demandan en el mundo laboral (más de 6 en una escala de 7). Los titulados responden a las necesidades y demandas laborales actuales, su perfil es adecuado y el desempeño profesional es muy satisfactorio.

**Tabla 8.**  
**Satisfacción empleadores de la Fundación ERLAC (Escala 1 – 7).**

Curso académico	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Nº de convenios establecidos	52	58	74
Nº de entidades participantes	32	27	40
Nº de participantes en programa de prácticas curriculares	30	46	48
Nº de participantes en programa de prácticas extracurriculares	22	19	31
Encuestas: %participación de tutores profesionales/empresas	53,33%	84,78%	69,57%
Ítem 3: En general, los conocimientos adquiridos por los titulados se adecuan a las funciones que se demandan en el mundo laboral.	4,29	4,43	4,31
Ítem 5: En general, las competencias adquiridas por los titulados se adecuan a las funciones que se demandan en el mundo laboral.	6,26	6,13	6,26
Ítem 6: En general, los titulados responden a las necesidades y demandas laborales actuales	5,99	5,87	5,92
Ítem 7: En general, el perfil de titulado es adecuado.	5,94	5,85	5,93
Ítem 8: En general el desempeño profesional de los titulados es satisfactorio.	6,17	5,94	6,17

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos de encuestas realizadas para SGIC*

Según los datos obtenidos del *Observatorio Ocupacional de la UDC*, el 70% de los egresados de la Diplomatura repetirían el itinerario escogido inicialmente (misma titulación, universidad y centro de estudio), porcentaje similar al que presentan los resultados de la *ACSUG* para la rama de conocimiento en la que se encuadra la titulación de Grado (tabla 9 y 10).

**Tabla 9.**  
**Satisfacción con la titulación de Diplomados por año académico**  
**Observatorio Ocupacional**

Diplomatura en Relaciones Laborales					
	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10
Escogería la misma carrera	64,91%	69,49%	70,83%	69,09%	71,11%
No estudiaría la misma carrera	26,32%	22,03%	23,61%	16,36%	26,67%
No estudiaría en la misma universidad	1,75%	6,78%	2,78%	14,55%	2,22%
No seguiría estudios superiores	7,02%	1,70%	2,78%		
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 10.**  
**Satisfacción con la titulación de Graduados por año académico**  
**ACSUG.**

Centro/Titulación/Universidad	EIL <sup>8</sup> 10-11 SUG	EIL 10-11 Rama <sup>9</sup>	EIL 11-12 SUG	EIL 11-12 Rama
Volvería a cursar estudios universitarios	86,89%	Aprox. 90%	88,83%	87,47%
Volvería a cursar la misma titulación	77,84%	Aprox. 70%	78,32%	74,41%
Volvería a la misma Universidad (de los que cursarían la misma titulación)	86,23%	Aprox. 88%	86,48%	90,61%

Fuente: Elaboración propia.

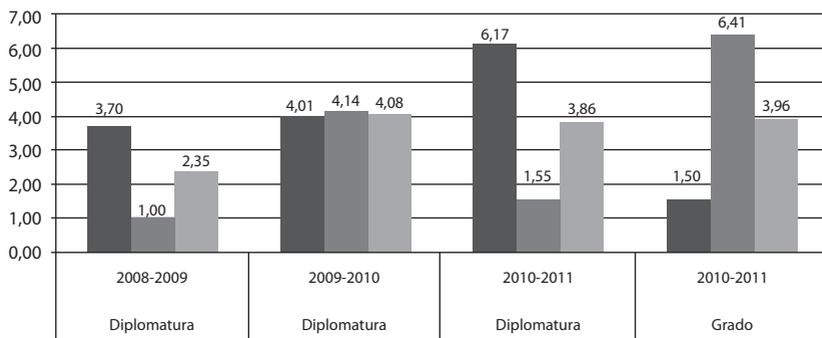
### Características de acceso al empleo.

El tiempo medio de acceso al empleo según la ACSUG (EIL 10-11) fue de 3,95 meses para los titulados de Grado de la UDC, siendo de 1,5 meses para los egresados de la Fundación ERLAC y de 6,41 meses para titulados de FCCT FERROL (gráfico 2).

<sup>8</sup> EIL: Estudio de Inserción Laboral.

<sup>9</sup> EIL 10-11 No presenta datos salvo en gráfica.

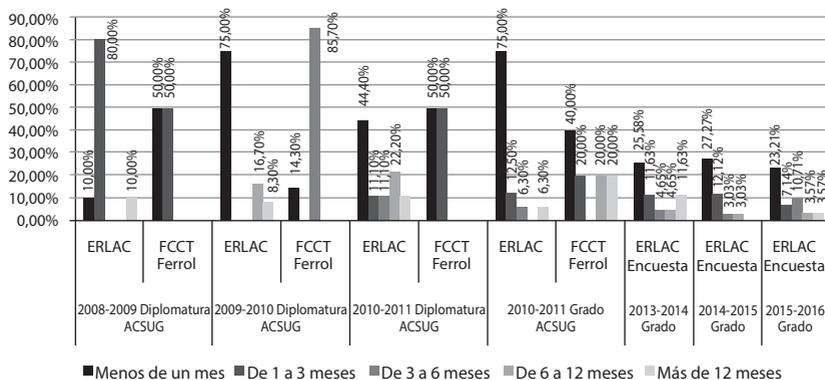
**Gráfico 2.**  
**Tiempo medio en acceder al primer empleo (Datos ACSUG).**



Fuente: Elaboración propia.

En torno al 40% de los titulados de *ERLAC* de los últimos 3 años encuentra trabajo antes de 6 meses, cifras que empeoran ligeramente respecto de las de la Diplomatura para este centro (gráfico 3).<sup>10</sup>

**Gráfico 3.**  
**Tiempo de incorporación al mundo laboral (meses).**



Fuente: Elaboración propia.

<sup>10</sup> Un alto porcentaje de titulados (aprox. 50%) no responde a esta pregunta bien porque aún no se han incorporado al mundo laboral, bien porque ya trabajaban en el momento de iniciar los estudios (antiguos Diplomados).

Tanto en los estudios de la *ACSUG* como en las encuestas de satisfacción las principales vías de acceso al empleo son similares, concentrando más de un 50% de las respuestas las siguientes:

- Otras vías de acceso (familiares, amigos y relaciones personales).
- Internet.
- Candidatura espontánea.

En el caso de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas II destaca como vía de acceso al mundo laboral el autoempleo, y en el caso de la titulación también la realización de oposiciones.

Tanto Diplomados como Graduados coinciden en que los factores de mayor relevancia para acceder al mundo laboral son: las relaciones personales y del entorno, la búsqueda activa de empleo y la experiencia profesional previa. En cuanto a los menos valorados, destacan el expediente académico, la especialización de la titulación o los cursos de posgrado.

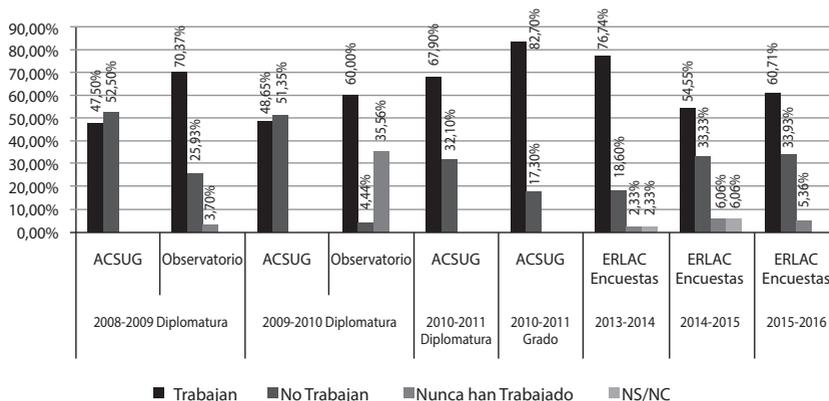
De los resultados de encuestas propias y *Observatorio Ocupacional* se observa que existe una menor tendencia para emprender formación posterior a la finalización del grado que con la diplomatura, tendencia similar a la que se muestra en el estudio de inserción laboral realizado para los graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Murcia (Barba *et al.*, 2015).

Un 30% de los encuestados de Grado precisó formación complementaria para su puesto de trabajo y un 60% emprendió acciones formativas posteriores siendo el principal motivo mejorar sus condiciones para encontrar empleo o desarrollo y promoción laboral. En todo caso, la principal formación posterior realizada tanto por diplomados como por graduados fueron cursos de posgrado o experto.

### **Condiciones laborales del trabajo que desempeñan.**

En el curso 2010-2011, primer año en que se encuesta a egresados del Grado, se observa una mejora de los resultados de inserción laboral respecto de los egresados de la diplomatura de ese mismo curso, alcanzando una tasa media de ocupación del 82,70% a los dos años de finalizar los estudios (gráfico 4).

**Gráfico 4.**  
**Trabajan en el momento de ser encuestados<sup>11</sup>.**



Fuente: Elaboración propia.

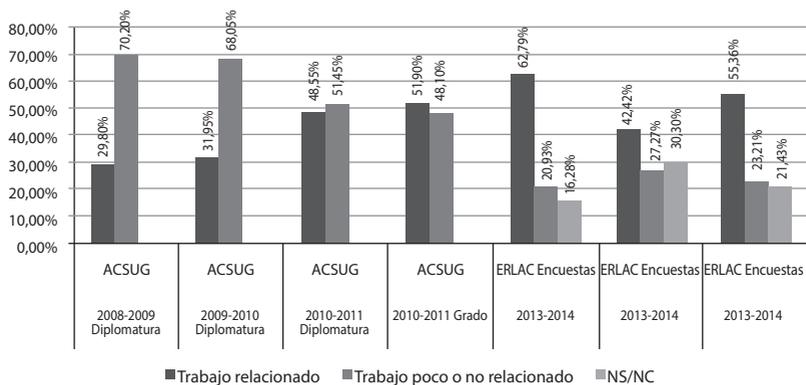
Se observa una mejora en la relación entre el trabajo que realizan los graduados respecto de los estudios cursados. Aproximadamente el 70% de los graduados de *ERLAC* que trabajan actualmente considera que el trabajo está muy relacionado con sus estudios, y en torno al 60% afirma que existe una alta adecuación del trabajo a los conocimientos adquiridos en la titulación (6 puntos en una escala de 7) (gráfico 5).

Según los datos del *Observatorio Ocupacional* los Diplomados de las promociones 2008-2009 y 2009-2010 consideran que su trabajo está poco relacionado con los estudios (3,8 y 4,7, respectivamente, en una escala de 10).

En torno al 50% de graduados *ERLAC* que trabajan desempeñan un puesto de trabajo de dirección, mando intermedio o técnico.

<sup>11</sup> Los titulados que responden cuestionarios de *ACSUG* y *Observatorio Ocupacional* lo hacen a los 2 años de haber finalizado la titulación, los graduados que responden a encuestas de satisfacción de *ERLAC*, normalmente, dentro de los primeros 6 meses.

**Gráfico 5.**  
**Trabajo relacionado con los estudios cursados<sup>12</sup>.**

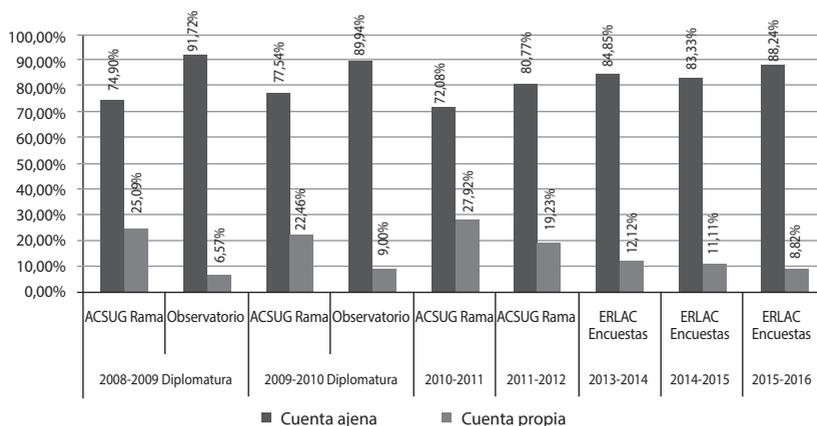


Fuente: Elaboración propia.

Un alto porcentaje de titulados del *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos* trabaja por cuenta ajena, lo que se corresponde con la tendencia del tipo de contratación de la rama de conocimiento asociada (gráfico 6).

<sup>12</sup> Los titulados que responden cuestionarios de ACSUG lo hacen a los 2 años de haber finalizado la titulación, los graduados que responden a encuestas de satisfacción de ERLAC, normalmente, dentro de los primeros 6 meses. Titulados considerados: total de encuestados.

**Gráfico 6.**  
**Modalidad de contratación.**



Fuente: Elaboración propia.

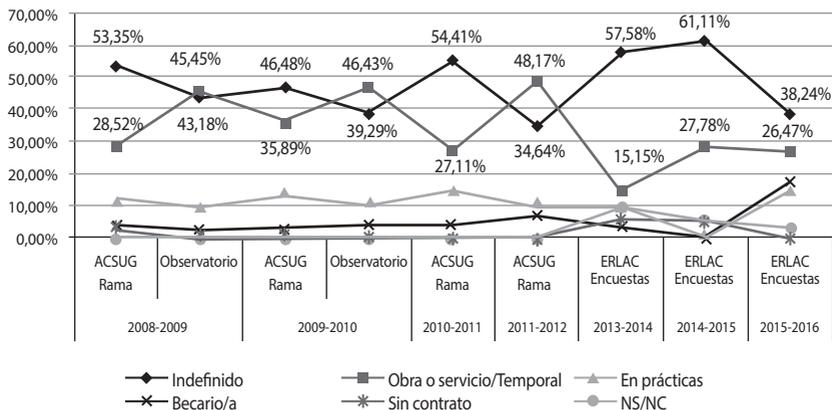
El tipo de contratación - en términos de temporalidad en el empleo - de titulados por rama de conocimiento es similar al del resto de titulados del SUG, y a los resultados de las encuestas de satisfacción (ERLAC), hay que tener en cuenta que estos porcentajes se calculan respecto de los egresados que trabajan (gráfico 7)<sup>13</sup>.

En el caso del último curso evaluado (2015-2016) se aprecia un ligero descenso en el tipo de contratación indefinida y se incrementa la contratación eventual, lo que sigue la tendencia que se aprecia en los resultados del SUG, y del Instituto Nacional de Estadística (INE) tanto a nivel nacional como en la Comunidad Autónoma de Galicia, lo que puede responder a los cambios introducidos con la reforma laboral de 2012<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> SUG: Sistema Universitario de Galicia

<sup>14</sup> Temporalidad creciente desde 2012. INE: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4241&L=0> y <http://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t13/p100/2014/p04/I0/&file=04009.px&L=0> Datos consultados 25/05/2017.

**Gráfico 7.**  
**Tipo de contrato.**



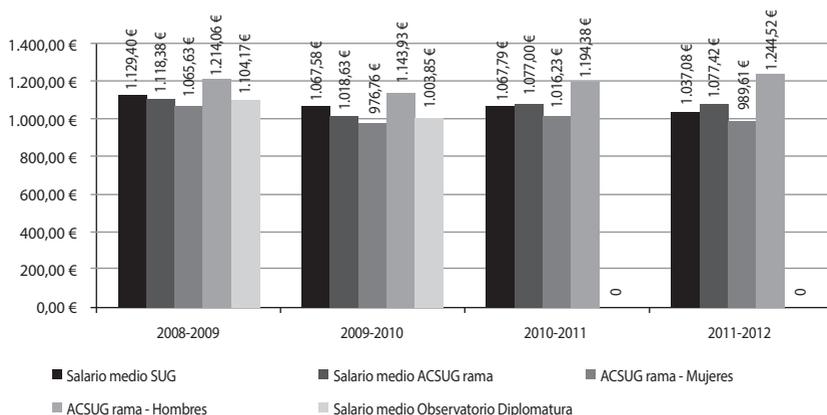
Fuente: Elaboración propia.

El salario medio de los diplomados obtenido por el *Observatorio Ocupacional* es similar al que se refleja para los titulados de la rama y resto de titulados del *SUG* en los estudios de la *ACSUG* (gráfico 8), encontrando variaciones en el desglose por sexo.

En el caso del EIL 11-12 de la *ACSUG* se observa que el salario medio de la rama es el tercero más alto (1.077, 42€) del *SUG*, el segundo mejor para hombres (1.244,52€) y el tercero en el caso de las mujeres (989,61€)<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> EIL 11-12: Estudio Inserción Laboral 2011-2012. *ACSUG*.

**Gráfico 8.**  
**Salario medio.**

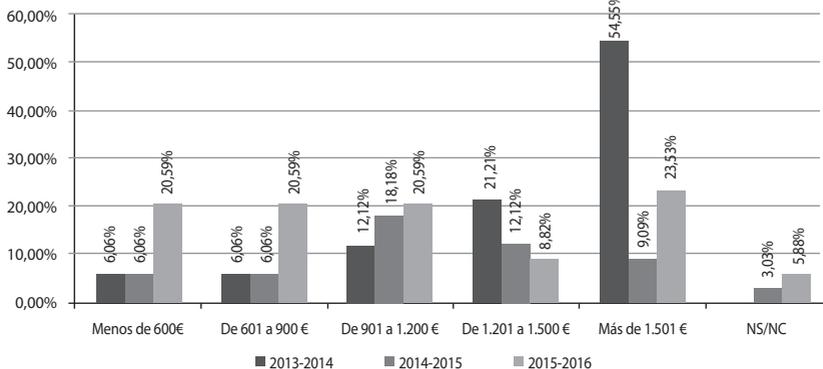


*Fuente: Elaboración propia.*

En el gráfico 9 se ve como desciende considerablemente el número de egresados que se encontraban en la franja salarial de más de 1.500 euros (ERLAC). Esto se debe a que la primera cohorte de encuestados (2013-2014) son antiguos diplomados que ya se habían incorporado a la vida profesional con anterioridad a cursar el grado, y a factores ligados a la crisis laboral y económica.

En los dos últimos cursos se aprecia un crecimiento del porcentaje de egresados que cobran menos de 900 euros mensuales, reduciéndose el porcentaje que se encontraban en la franja salarial de 1.200 a 1.500 euros.

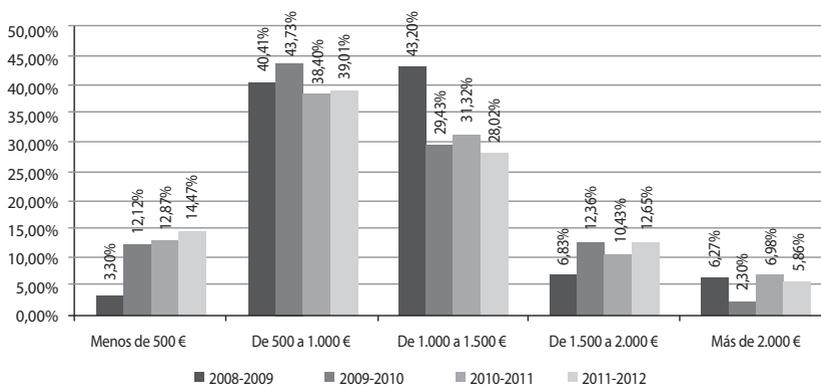
**Gráfico 9.**  
**Franjas salariales graduados ERLAC.**



Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico 10, los porcentajes de egresados de los diferentes tramos salariales en general son similares a los que presenta la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas II de la ACSUG.

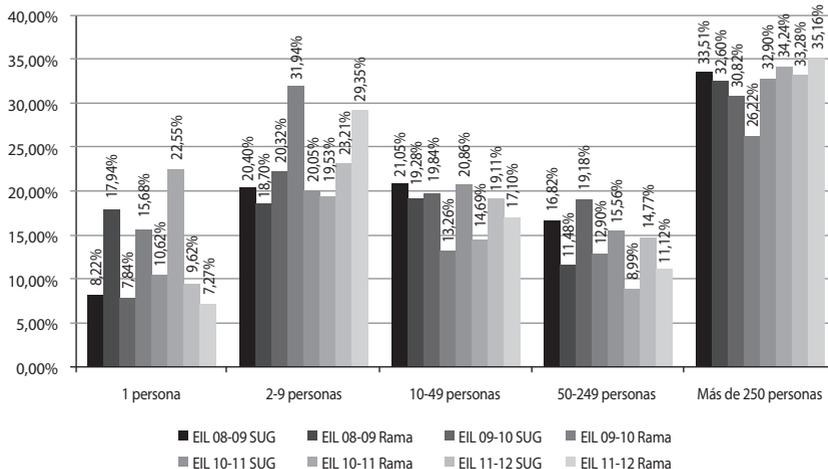
**Gráfico 10.**  
**Franjas salariales por rama de conocimiento (ACSUG).**



Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico 11 se presenta la distribución de los titulados según el tamaño de empresa en la que trabajan, donde se observa que la mayor parte de los titulados que trabajan (más del 50%) lo hacen en empresas de menos de 50 empleados.

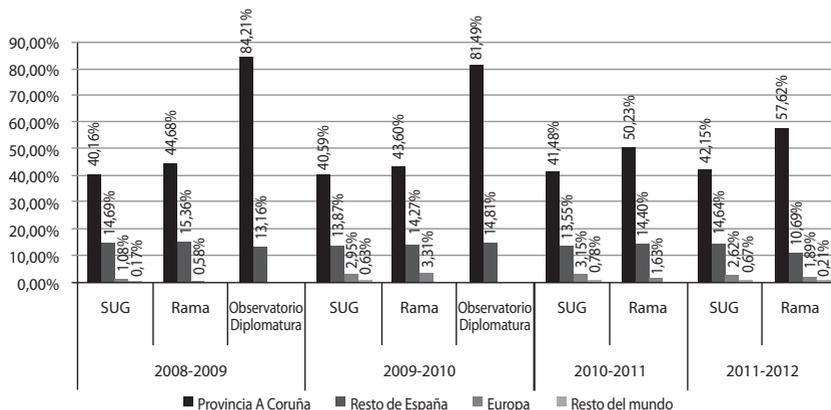
**Gráfico 11.**  
**Tamaño empresa.**



Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de los titulados de la rama que trabajan no han salido de Galicia, incrementándose el número de titulados que trabajan en la provincia de A Coruña en los últimos años, se percibe un decremento en el porcentaje de titulados que se desplazan a trabajar a otras comunidades autónomas y se ha incrementado el número de titulados que trabaja fuera de España.

**Gráfico 12.**  
**Lugar de trabajo.**



Fuente: Elaboración propia.

Las principales razones para no trabajar en el ámbito de la provincia donde han cursado estudios o en Galicia son por no encontrar trabajo o tener mejores ofertas fuera, además de por razones personales.

## Conclusiones.

Del análisis de los datos anteriores se concluye que los graduados encuentran satisfactoria la formación que reciben respecto de los objetivos del plan de estudios, la planificación de la enseñanza, el desarrollo de la misma y la evaluación de su aprendizaje, y consideran que el título estaba actualizado y resultó interesante (tasas de satisfacción superiores a 5 sobre 7). Además se obtienen buenos resultados respecto de los recursos asociados a la docencia, principalmente en lo que se refiere al profesorado.

En general, los titulados creen que el título ha contribuido a mejorar su formación y empleabilidad, y se adecua a las tareas profesionales que realizan en su ámbito profesional; los empleadores consideran que los titulados tienen buenos conocimientos aunque necesitan mejorarlos (tasas de satisfacción cercanas a 4 de 7), son competentes (han alcanzado las competencias de su

titulación) y están satisfechos con la actuación de los titulados (tasas de satisfacción en torno a 5 de 7).

Los titulados y los empleadores consideran que las prácticas profesionales durante la titulación son útiles para mejorar la accesibilidad de los egresados al mercado laboral, y es uno de los factores que más valoran los titulados a la hora de conseguir empleo, además de las relaciones laborales y del entorno, así como la actitud en la búsqueda de trabajo. Se obtienen tasas de satisfacción en las encuestas de 6 sobre 7, y el 60% de los titulados encuestados por la ACSUG afirma que les resultaron de utilidad.

En general, los titulados no consideran que el expediente académico o la especialización contribuyan a mejorar su inserción laboral, si bien un alto porcentaje de graduados (sobre el 40%) continúa estudios para mejorar su empleabilidad o para su desarrollo profesional, esta formación posterior a la titulación es inferior a la que se realizaba tras la Diplomatura (sobre el 60%).

El tiempo medio de acceso al empleo de los graduados es similar al de los diplomados, en torno a los 4 meses tras finalizar la titulación, sensiblemente mejor que los resultados que se obtienen para la rama de conocimiento según resultados de la ACSUG.

Se ha mejorado en casi 10 puntos porcentuales la tasa de ocupación de los graduados respecto de los diplomados, y un alto porcentaje de los graduados (más del 50%) que trabajan se consideran satisfechos con su situación laboral y desempeñan funciones relacionadas con su formación, algo que difiere de la Diplomatura anterior (en torno al 30%)<sup>16</sup>.

El porcentaje de graduados que trabaja por cuenta ajena es similar al de diplomados, aunque aumenta la temporalidad (menos contratos indefinidos), y mejora el tipo de jornada de contratación (75% a tiempo completo de esta rama), tendencia similar a la del resto de España<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> ACSUG cohorte 2010-2011: Situación de alta laboral al cabo de 2 años de finalizar la titulación de un 82,70% de los graduados. ERLAC cohorte 2015-2016: Situación de alta al cabo de 6 meses de finalizar la titulación de un 60,71% de los graduados.

<sup>17</sup> INE: <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=2887&capsel=2893>  
Datos consultados 25/05/2017.

El salario medio de los graduados es ligeramente inferior al que tenían los diplomados, si bien esto puede deberse a causas socioeconómicas generales que afectan a todo el mercado laboral.

Las empresas para las que trabajan los egresados son similares para ambas titulaciones, principalmente se encuentran empleados en empresas de menos de 50 trabajadores; y la movilidad es parecida aunque se incrementa ligeramente entre los graduados.

Por todo ello podemos afirmar que el perfil de egreso real es acorde al perfil de egreso esperado, el cual mantiene su validez respecto del ámbito académico y sociolaboral.

Como opciones de mejora resulta interesante que los egresados consideran, tanto en los estudios de la ACSUG (EIL 10-11 para todo egresado SUG – 84,18%) como en las encuesta de calidad ampliadas de ERLAC (curso 15-16 – 76,79%), que se debe proporcionar una mayor información y asesoramiento sobre inserción laboral dentro de la titulación/centro, lo que se corresponde con los resultados de las encuestas de satisfacción que responde el alumnado de la propia titulación.

Por otro lado, fruto de las encuestas realizadas a tutores profesionales, y a pesar de los buenos resultados, se observa que en el futuro deberán establecerse acciones de comunicación directa con empleadores a fin de adaptar la formación y competencias de los titulados a las necesidades reales del mercado laboral, algo que se refleja en otros estudios sobre empleabilidad y déficit formativo de egresados universitarios (Pizarro y Herrero, 2016), lo que podría mejorarse estableciendo sistemas de multievaluación por agentes externos al ámbito académico (Tejada, 2016).

Otra de las cuestiones que debe mejorarse es el acceso a la información, en tiempo y forma, sobre inserción para los centros por parte de las entidades encargadas de realizar estos estudios. El tiempo y el tipo de resultados que se facilitan, es una información relevante que debe mejorarse a fin de realizar análisis y establecer estrategias de mejora continua.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). (junio de 2005). *Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos*. Recuperado el 02

de mayo de 2017, de ANECA: [http://www.aneca.es/var/media/150308/libroblanco\\_rrhh\\_def.pdf](http://www.aneca.es/var/media/150308/libroblanco_rrhh_def.pdf)

- Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia. (2012-2016). *Estudio de la inserción laboral de los titulados en el Sistema Universitario de Galicia*. Santiago de Compostela: Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia (ACSUG).
- Azevedo, A., Apfelthaler, G., & Hurst, D. (2012). Competency development in business graduates: An industry-driven approach for examining the alignment of undergraduate business education with industry requirements. *The International Journal of Management*, 10(1), 12–28.
- Barba Aragón, M., Carrasco Hernández, A. J., Lujan Alcaraz, J., Mesegur de Pedro, M., Riquelme Perea, P. J., & Selma Penálva, A. (2015). La inserción laboral de los graduados de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Murcia. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*(32), 207-233.
- Cabrera, A. F., Weerts, D. J., & Zulick, B. J. (2003). Encuestas a egresados: tres fundamentos conceptuales en el seguimiento de egresados universitarios. En J. Vidal García, *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios* (págs. 55-80). Salamanca: Consejo de Universidades. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Cajide, J. (2002). Competencias adquiridas en la Universidad y habilidades requeridas por los empresarios. *Revista de Investigación Educativa*, 20(2), 449-467.
- Cano García, E. (2008). La evaluación por competencias en la educación superior. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 12(3), 1-16.
- (2016). Retos de futuro en la evaluación por competencias. En M. Fernández Ferrer, & E. Cano García, *Evaluación por competencias: la perspectiva de las primeras promociones de graduados en el EEES* (págs. 139-148). Barcelona: Octaedro.
- Freire Seoane, M. J., Teijeiro Álvarez, M., & Pais Montes, C. (2013). La adecuación entre las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por los empresarios. *Revista de Educación*(362), 13-41.

- García Montalvo, J. (2001). Educación superior y mercado de trabajo de los titulados universitarios: España frente a Europa. En A. Sáenz de Miera, *En torno al trabajo universitario. Reflexiones y datos*. (págs. 165-194). Madrid: Consejo de Universidades. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Le Boterf, G. (2000). *Ingeniería de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000/EPISE.
- Lluch Molins, L., Fernández-Ferrer, M., Pons Seguí, L., & Cano García, E. (2017). Competencias profesionales de los egresados universitarios: Estudio de casos en cuatro titulaciones. *Curriculum*(30), 49-64.
- Martínez Gómez, F. (2009). La formación universitaria versus las necesidades empresariales en el marco del EEES. *La Cuestión Universitaria*, 5, 181-191.
- Pizarro-Barceló, R., & Herrero-Montagud, M. (2016). Empleabilidad y déficit formativo de los egresados universitarios. *Investigaciones de Economía de la Educación*, vol 11, 11, 835-850.
- Tejada Fernández, J., & Ruiz Bueno, C. (2016). Evaluación de competencias profesionales en Educación. *Educación XXI*(19 (1)), 17-38.
- Vidal García, J. (2003). *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Salamanca: Consejo de Coordinación Universitaria. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.



## Características cognitivas del emprendedor social en España

CATALINA NICOLÁS MARTÍNEZ

UNIVERSIDAD DE MURCIA, FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA.  
catalina.nicolas@um.es

ALICIA RUBIO BAÑÓN

UNIVERSIDAD DE MURCIA, FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA.

**Resumen:** Los emprendedores sociales son personas que, observando problemas sociales generalmente desatendidos por gobiernos e instituciones públicas, deciden resolver estas situaciones creando nuevas empresas. Son escasos los estudios empíricos que profundizan en el conocimiento de este grupo de emprendedores y, en particular, en las variables que inciden en la decisión de crear una empresa social. Esta investigación, utilizando los datos del proyecto Global Entrepreneurship Monitor (GEM), analiza la influencia en la decisión de convertirse en emprendedor social de tres variables cognitivas, miedo al fracaso, percepción de oportunidades y autoeficacia. Además, se comparan los

resultados obtenidos para los emprendedores sociales con una muestra de emprendedores comerciales. La principal conclusión de este trabajo es que la influencia de las variables cognitivas en el perfil de los emprendedores es diferente.

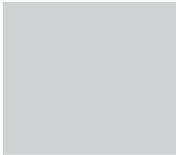
**Palabras clave:** Emprendimiento, emprendedores sociales, miedo al fracaso, autoeficacia, percepción de oportunidades.

## **Cognitive characteristics of the social entrepreneur in Spain**

**Abstract:** Social entrepreneurs are people who know that there are several social problems forgotten by governments and public institutions and decide to solve these situations creating new business. Few empirical studies deepen the knowledge of this group of entrepreneurs, and particularly the literature focusing on the variables that affect the decision to create a social enterprise is scarce. This research, using Global Entrepreneurship Monitor (GEM) data, analyzes the influence on the decision of becoming a social entrepreneur of three cognitive variables, fear of failure, perception of opportunities and self-efficacy. Moreover, we compare the results obtained for social entrepreneurs with a sample of commercial entrepreneurs. The main conclusions of this paper is that the influence of cognitive variables on entrepreneurs profile is different.

**Keywords:** Entrepreneurship, social entrepreneurs, fear of failure, self-efficacy, perception of opportunities.

# Características cognitivas del emprendedor social en España



Catalina  
Nicolás Martínez

Alicia  
Rubio Bañón

Recibido: 17/1/2018  
Aceptado: 23/5/2018

## INTRODUCCIÓN

Cuando un individuo decide iniciar una empresa, además de generar rentas de las que se beneficia, desarrolla una labor social en su entorno, contribuyendo indirectamente a la creación de empleo y riqueza. Existe un debate abierto en la literatura entre quienes argumentan que el emprendimiento comercial y social no deben distinguirse, ya que ambos tipos generan valor social (Acs et al., 2011), y los que sitúan el emprendimiento social como aquel con particularidades que le diferencian del comercial (Austin et al., 2006). La mayoría de investigaciones coinciden en que, aunque ambos emprendimientos puedan generar valor social, para el social crear este tipo de valor es su verdadera razón de ser (Dees, 1998; Seelos y Mair, 2007; Zahra et al., 2009; Meyskens et al., 2010; Kistruct y Beamish, 2010; Lepoutre et al., 2013; Nicolás et al., 2018).

El emprendimiento social no es un fenómeno reciente (Dees, 2001). Si se atiende a la historia es posible encontrar casos como la iniciativa Montes de Piedad, que data del siglo XV, la cual aplica soluciones prácticas a problemas sociales, combinando la innovación, la captación de fondos y la oportunidad (Muñoz Serrulla, 2004; Nicolás Martínez, 2014).

Aunque España presenta una baja tasa de actividad emprendedora social<sup>1</sup> (0,53 según el De la Vega et al., 2010), cada vez más personas inician empresas sociales en este país. Así lo

---

<sup>1</sup> Porcentaje de la población de 18-64 años involucrada en iniciativas emprendedoras sociales de entre 0 y 3,5 años.

muestran asociaciones como Ashoka España, la cual ve incrementado el número de emprendedores sociales que la forman año tras año (Ashoka España, 2018).

Pese a ser un fenómeno empresarial que se está desarrollando desde hace siglos, el estudio sobre emprendimiento social aún es reciente (Short et al., 2009). En los 80, gracias a Bill Drayton, fundador de Ashoka, se acuña el término emprendedor social, pero no es hasta los 90 cuando se produce el verdadero avance científico con trabajos de Greg Dees (Bornstein y Davis, 2010).

Desde esta década, el emprendimiento social ha generado numerosos trabajos, la mayoría conceptuales y cualitativos (Le-poutre et al., 2013), que estudian y delimitan el concepto (Seelos y Mair, 2007), ponen de manifiesto sus principales características (Peredo y Chrisman, 2006), se centran en los aspectos éticos (Zahra et al., 2009), buscan marcos teóricos (Meyskens et al., 2010), analizan sus formas jurídicas (Kistruct y Beamish, 2010) o profundizan en las diferencias entre el emprendedor social y el comercial (Austin et al., 2006).

El objetivo de este trabajo es ampliar el conocimiento, que actualmente es muy escaso, de la influencia que en el individuo tienen, a la hora de convertirse en emprendedor social en España, determinadas variables cognitivas. Precisamente por ello, se probará si a los emprendedores sociales les condicionan las variables cognitivas que la literatura empresarial destaca como determinantes a la hora de crear una empresa (García et al., 2010) y, de ser así, si estas les influyen de manera similar tanto a los emprendedores sociales como a los comerciales.

Para conseguir dicho objetivo, el trabajo se estructura como se indica a continuación: en primer lugar, se analiza la literatura existente sobre el grupo de variables que influyen en la decisión de convertirse en emprendedor (García et al., 2010). En concreto, las variables estudiadas son la percepción de oportunidades, la sensación de que se tienen las capacidades para iniciar un negocio y el miedo ante el posible fracaso. Tras la revisión de la literatura sobre estas variables, se expone la metodología utilizada en el trabajo y, a continuación, se realiza un análisis cuantitativo sobre una muestra de 1.415 emprendedores españoles, muestra obtenida de la base de datos del GEM del año 2009. Para terminar, en un apartado final, se exponen las principales conclusiones del trabajo.

## **LA DECISIÓN DE CONVERTIRSE EN EMPRENDEDOR**

Los factores que influyen en la decisión de emprender no tienen por qué ser distintos en el emprendedor social (Acs et al., 2001), ya que iniciar un nuevo negocio, incluso su éxito, depende tanto de condicionantes externos e incontrolables relacionados con la cultura, educación, tecnología, normas sociales, políticas gubernamentales, etc. (Langowitz y Minniti, 2007), como de variables individuales relacionadas con la personalidad y capacidad de los emprendedores, denominadas variables cognitivas. Concretamente, este tipo de variables se encuentran relacionadas con la forma en que el individuo procesa la información del entorno, como puede ser la percepción de oportunidades, de sus propias capacidades y de los riesgos inherentes (Van Gelderen et al., 2005).

Las variables cognitivas están relacionadas con la intención de emprender y tienen carácter subjetivo, pues se fundamentan en las percepciones del individuo. La acción de emprender un negocio social, igual que cualquier otro, dependerá del reconocimiento de una oportunidad y de la formación de intenciones para actuar y responder a la oportunidad descubierta (Zander, 2004). La probabilidad de emprender aumenta cuando confluyen tres situaciones (Gnyawali y Folgel, 1994): 1) hay oportunidades, es decir, existen alternativas con expectativas de éxito para la creación de nuevas empresas; 2) el individuo está motivado y tiene la actitud requerida para crear un negocio; y 3) el individuo tiene las habilidades técnicas necesarias para iniciar y mantener una empresa. Por tanto, como cualquier iniciativa empresarial, la acción del emprendedor social se centra en dos acciones: (1) el reconocimiento de una oportunidad y (2) la formación de intenciones para responder activamente a las oportunidades descubiertas (Zander, 2004).

### **Reconocimiento de oportunidades**

Efectivamente, un individuo se animará a emprender si detecta que hay una oportunidad de negocio que puede aprovechar (Guclu et al., 2002). Las oportunidades pueden estar delante de los individuos, algunos las verán y otros no. De los que las perciban, algunos las seguirán y otros no (Minniti y Bygrave,

1999). Además, no suelen aparecer ante los ojos de los individuos completamente formadas, ni tampoco están allí como un tesoro perdido, esperando a ser descubiertas por la suerte o persistencia y astucia del observador, pero, solo los que las aprovechen se convertirán en emprendedores (Minniti y Bygrave, 1999).

Bajo esta perspectiva, la percepción de oportunidades es entendida como un proceso que depende de la capacidad que tengan los individuos de percibir oportunidades bajo un proceso dinámico, creativo y reflexivo. Los emprendedores cuentan con una fuerte intuición a la hora de identificar oportunidades de negocio y suelen apostar por sus ideas (Baron, 2004).

La principal diferencia entre un emprendedor comercial y un emprendedor social no es tanto el proceso de búsqueda o toma de conciencia de la existencia de una oportunidad en el mercado, sino la percepción de la oportunidad en sí misma. De hecho, lo que para un emprendedor social es una oportunidad, para un emprendedor comercial no suele ser más que un problema que otros deben resolver (Dees, 2001). Los emprendedores comerciales tienden a buscar nichos donde ganar dinero, profundizando en los ya existentes, o bien, tratando de crear nuevas necesidades en los consumidores. En cambio, las oportunidades del emprendedor social parten de problemas no resueltos en la sociedad. Más que buscar un nicho de mercado, buscan soluciones innovadoras para problemas sociales desatendidos (Austin et al., 2006).

Desde el punto de vista del emprendedor social, la oportunidad surge con la posibilidad de iniciar un negocio que tenga un impacto social positivo (Austin et al., 2006). Es ese afán por ayudar a los sectores desfavorecidos y transformar la sociedad lo que justifica la inversión de tiempo, energía y dinero que realizan (Doyle y Ho, 2010; Meyskens et al., 2010). Por consiguiente, se formula:

Hipótesis 1a: *Los individuos con alta percepción de oportunidades son más propensos a ser emprendedores sociales que aquellos con baja percepción de oportunidades.*

Hipótesis 1b: *La percepción de oportunidades será similar entre emprendedores sociales y comerciales.*

## **Formación de intenciones**

El proceso mediante el cual una oportunidad se convierte en una ejecución real se ve afectado por una serie de factores externos e internos. Algunas investigaciones manifiestan la importancia que tienen para emprender, no solo las capacidades y habilidades necesarias, sino también la percepción que el emprendedor tiene de ellas (Bandura, 1997; McGee et al., 2009). La autoeficacia percibida tiene sus raíces en el concepto que el individuo posee de sí mismo y refleja, por tanto, no una situación real, sino la percepción, por parte de una persona, sobre si tiene las habilidades necesarias y si es capaz de usar esas habilidades para lograr un resultado deseado (Tang, 2008).

La teoría de la autoeficacia percibida, desarrollada por Bandura (1997), ha demostrado que la probabilidad de emprender aumenta si el individuo se siente capaz. Esto es así porque sentir que uno tiene las habilidades necesarias para iniciar y dirigir una empresa facilita que el emprendedor tenga la actitud requerida para crear un negocio, incluso favorece el reconocimiento de oportunidades de negocio (Kickul et al., 2008; Rubio y Marín, 2010).

Por lo tanto, cualquier acercamiento al emprendedor social implica prestar atención, no solo a sus capacidades, sino también a la percepción que él tiene de las mismas (García et al., 2010). En este sentido, que el emprendedor social esté, en ocasiones, poseído por su idea de hacer del mundo un lugar mejor, actuando a veces en situaciones adversas de escasez de recursos e incertidumbre, hace pensar que la percepción que tiene de sus capacidades supera a la que tienen otro tipo de emprendedores. Si se analiza la conducta del emprendedor comercial se observa que, normalmente, actúa bajo un prisma racional, tratando de maximizar sus beneficios, minimizando sus costes, no dudando en poner fin a sus actividades si la falta de recursos o el mal acceso a los mismos le llevan a incurrir en pérdidas. Sin embargo, esta situación, bastante habitual en el ámbito social, no frena al emprendedor social. El individuo que persigue solucionar un problema social suele continuar con sus actividades, al pensar que es capaz de hacer más con menos, utilizando eficientemente los escasos recursos que dispone, explorando las

opciones de captación de los mismos, desde la pura filantropía hasta los métodos comerciales (Dees, 2001).

Esta mayor autoeficacia también se ve ratificada en las investigaciones que afirman que la confianza del emprendedor sobre sus propias habilidades, conocimiento y capacidad para iniciar una empresa aumenta cuando se encuentra en estado de alerta (Langowitz y Minniti, 2007). En las últimas décadas, la globalización y el mayor acceso a la información han hecho generar en muchos individuos dicho estado de alerta, al observar la insuficiente implicación de las instituciones públicas en los problemas sociales. Esto ha promovido el desarrollo de proyectos que tratan de acabar con la marginación o la desigualdad social, así como de pretender mejorar las condiciones de vida, trabajo o relaciones entre personas. Este argumento lleva a enunciar:

*Hipótesis 2a: Los individuos con alta percepción de autoeficacia tienen más probabilidad de ser emprendedores sociales que aquellos con baja percepción de autoeficacia.*

*Hipótesis 2b: La percepción de autoeficacia será similar entre emprendedores sociales y comerciales.*

## **Miedo al fracaso**

Siguiendo con la formación de intenciones, otra variable que afecta al emprendedor es el riesgo que el individuo percibe y que está dispuesto a asumir. Para analizar la incertidumbre que cualquier empresa conlleva es necesario estudiar cuidadosamente los riesgos asociados. La tendencia a la asunción de riesgos se define como “la probabilidad percibida de recibir las recompensas asociadas con el éxito de una situación propuesta, que es requerido por un individuo antes de que él se sujetara a las consecuencias asociadas con el fracaso, las situaciones alternativas que establezcan una menor retribución, así como graves consecuencia que propone la situación” (Brockhaus, 1981). Si el individuo percibe que emprender es demasiado arriesgado, no se embarcará en la aventura.

El miedo al fracaso es una de las principales razones por las que la gente no elige el emprendimiento como una opción profesional, no solo por la posible pérdida económica, sino por el sentimiento de vergüenza y, posiblemente, por la exclusión

social que provocaría el fracaso de la actividad (Ojasalo, 2004). No obstante, si el emprendedor es capaz de gestionar y controlar los riesgos, el atractivo de la iniciativa empresarial aumenta.

Esta relación, entre emprender y el miedo, ha recibido una especial atención en la literatura (Arenius y Minniti, 2005). Los resultados ponen de manifiesto que una menor percepción de posibilidad de fracasar debería aumentar la probabilidad de emprender, ya que la mayoría de individuos son adversos al riesgo y el temor al fracaso es un componente relevante del riesgo inherente a la creación de un nuevo negocio (Arenius y Minniti, 2005).

Aunque la mayoría de emprendedores opera en condiciones de riesgo, los sociales se enfrentan a un conjunto específico de desafíos, al ubicar sus empresas en zonas donde los mercados funcionan mal (Di Domenico et al., 2010). A pesar de su proximidad al riesgo, el emprendedor social no deja que el miedo le impida seguir sus visiones, asume los riesgos calculados y los gestiona a la baja, a fin de reducir el daño que resultara del fracaso (Dees, 2001). Por ello se expone:

*Hipótesis 3a: Los individuos con menor percepción de miedo al fracaso son más propensos a ser emprendedores sociales que los que tienen miedo de fracasar.*

*Hipótesis 3b: La percepción de miedo al fracaso será similar entre emprendedores sociales y comerciales.*

## **METODOLOGÍA**

### **Muestra y recogida de datos**

Los análisis se han realizado sobre una muestra representativa de población adulta en España. La unidad de análisis es el individuo, utilizándose parte de los datos recopilados por el proyecto GEM. Este es un proyecto multinacional que investiga la incidencia y las causas de la iniciativa empresarial, tanto dentro de un país como entre diferentes países. Los datos fueron recogidos en 2009, a través de entrevistas telefónicas con un cuestionario estandarizado. Se utilizó una muestra de adultos representativa (18-64 años), dando como resultado un total de 28.888 personas. Con el fin de asegurar que los encuestados

reflejan correctamente la población establecida, el GEM asignó a cada entrevistado un factor de ponderación que tiene en cuenta el género y la edad. En concreto, la distribución por edad y género de las muestras se compararon con la base de datos del U.S. Census International Database del año 2002, calculándose los pesos a fin de coincidir con la muestra de esta fuente estándar de estimaciones de estructura de población. Para más información sobre el proyecto GEM y su metodología ir a Reynolds et al. (2005) y a Lepoutre et al. (2013).

### **Medidas de las variables.**

En este apartado se explican cómo se han medido las diferentes variables objeto de estudio que influyen en la decisión del individuo a la hora de crear una empresa social.

#### **Variables dependientes**

Para identificar a los individuos involucrados en el proceso de creación de empresas se les preguntó a los encuestados si, en la actualidad, estaban tratando de poner en marcha un nuevo negocio, solos o con otras personas, o si eran trabajadores por cuenta propia. Como resultado se constituye la variable dicotómica, donde se clasifica con un 1 a aquellos individuos que contestaron positivamente, y por tanto eran emprendedores, y con un 0 a los que contestaron negativamente.

Para identificar a los individuos en el proceso de creación de una empresa social, seguidamente se les preguntó si su actividad, organización o iniciativa tenía objetivos sociales, medioambientales o si esta buscaba el bien de la comunidad. Con los resultados de esta pregunta se elaboró una nueva variable dicotómica, la cual se clasificó con un 0 a los que respondieron que no y con un 1 a los que respondieron que sí y, por tanto, eran emprendedores sociales.

#### **Variables independientes**

Las características cognitivas de los emprendedores se midieron de la siguiente manera. En primer lugar, para identificar el

proceso de reconocimiento de oportunidad de negocio, se les preguntó a los individuos si pensaban que existían buenas oportunidades para iniciar un negocio en la zona donde vivían en los seis meses siguientes a la encuesta. Para conocer si se sienten capaces de emprender se le preguntó al individuo si creían tener el conocimiento, la habilidad y la experiencia necesaria para iniciar un nuevo negocio. Por último, para conocer si el individuo tiene miedo a fracasar se le preguntó si el miedo al fracaso sería para él un obstáculo a la hora de iniciar un nuevo negocio. Esto ha permitido crear tres variables con valor 1 cuando el encuestado respondió “sí” y con 0 cuando respondió “no”.

### **Variables control**

Tras la revisión de la literatura se han incluido tres variables de control que pueden condicionar la decisión de poner en marcha una empresa: la edad, el género y el nivel educativo (Peterman y Kennedy, 2003). Por ello, se incluyeron estas tres variables, con el fin de comprobar si las hipótesis de variables predictoras afectan al nivel de reconocimiento de la oportunidad más allá del impacto de estos controles. La edad se midió mediante una variable continua que varía desde los 18 años a los 64, el género por una variable dicotómica donde (0)= hombre y (1)=mujer y la educación por una variable de cinco categorías donde (0)=ninguna formación, (1)= educación primaria, (2)= educación secundaria, (3)= educación FP superior y (4)= formación universitaria. En el análisis de regresión logística, la educación universitaria es la categoría que se utiliza como referencia, es decir, se compara si aquellos individuos con niveles de educación que no sean titulados universitarios tienen mayor o menor probabilidad de iniciar un negocio que aquellos que sí lo son.

### **Especificación del modelo**

Formalmente, se probarán las hipótesis mediante modelos de regresión logística binomial. Esta calcula la probabilidad de que suceda un acontecimiento, en este caso es la decisión de convertirse en emprendedor o no. Con el fin de poner a prueba estas hipótesis se realizan dos modelos de regresión logística binomial. La diferencia entre los modelos radica en la muestra

utilizada. En el modelo I se ha utilizado una muestra de 28.672 individuos, de los cuales, 1.258 son emprendedores comerciales (se han excluido los 216 emprendedores sociales). Para el Modelo II, se ha utilizado una muestra formada por 27.630 personas, de los cuales 216 son emprendedores sociales (se han excluido los 1.258 emprendedores comerciales). Asimismo, se ha utilizado la prueba de Wald para probar la significancia de los coeficientes de regresión. Con el fin de hacer más fácil la interpretación de los resultados se ha calculado el odds ratio. Este es el exponente del coeficiente de regresión. Concretamente, para las variables binarias que se aproximan a la cantidad más probable (o improbable), es el resultado (es decir, reconocimiento de la oportunidad) de estar presente entre los encuestados con un valor predictor igual a uno, en comparación con los encuestados con un valor predictor igual a cero (Hair et al., 1998).

## **ANÁLISIS Y RESULTADOS**

La tabla 1 muestra los resultados de los dos modelos de regresión realizados. Para el modelo I, la edad se asocia negativamente con la variable dependiente, lo que indica que un emprendedor comercial es, generalmente, joven. La edad tiene una estadística de Wald de 80.953, que es significativa al nivel 0,000. El odds ratio para esta variable es de 0,976.

**Tabla 1.**  
**Modelo de regresión lineal**

VARIABLE	MODELO I: EMPREENDEDOR COMERCIAL			MODELO II: EMPREENDEDOR SOCIAL		
	$\beta$	Wald $\chi^2$	Exp(B)	$\beta$	Wald $\chi^2$	Exp(B)
Edad	-0,024***	80,953	0,976	-0,003	0,202	0,997
Género	-0,302**	22,687	0,740	-0,186	1,489	0,831
Nivel educativo		23,139			71,084	
Ninguno	-0,893***	15,395	0,409	-2,076***	21,230	0,125
Primaria	-0,837***	18,511	0,433	-2,640***	51,285	0,071
Secundaria	-0,913***	20,813	0,401	-2,176***	35,001	0,113
FP Superior	0,745***	15,493	0,475	1,183***	16,546	0,306
Oportunidad	0,648***	953,260	1,912	0,932***	37,110	2,539
Autoeficacia	2,466***	460,827	11,778	1,181***	36,322	3,259
Miedo al fracaso	-0,650***	100,935	0,522	0,196	1,677	0,822
<b>Modelo de diagnóstico</b>						
Muestra	28.672			27.630		
Modelo $\chi^2$	18,210***			19,019**		
% predicciones correctas	94,8			99,2		
R <sup>2</sup>	0,174			0,094		

(\*\*\*):  $p < 0,01$ ; (\*\*):  $p < 0,05$ ; (\*):  $p < 0,1$ .

Fuente: Elaboración propia.

El género también se asocia negativamente con la variable dependiente, lo que apunta a que el emprendedor comercial es, generalmente, un hombre. El género tiene una estadística de Wald igual a 22,687, que es significativa al nivel 0,000. El odds ratio para esta variable es 0,740.

Por último, el nivel educativo ofrece resultados negativos en su relación con la variable dependiente, a excepción del nivel FP superior, lo que sugiere que un emprendedor comercial es, generalmente, una persona con un nivel de estudios elevado. El nivel de educación tiene una estadística de Wald igual a 15.395 para ninguna educación, 18.511 para educación básica, 20.813 para

educación secundaria y 15.493 para FP superior. Todos ellos son significativos al nivel de 0,000.

De acuerdo con la literatura existente, los resultados indican que la edad, género y nivel formativo condicionan al emprendedor. Por otra parte, todas las variables de percepción introducidas son altamente significativas. En particular, los resultados muestran que la autoeficacia y la percepción de oportunidades son positivas y están significativamente relacionadas con ser emprendedor comercial.

Percibir oportunidades ofrece una estadística de Wald de 95,260, que es significativa al nivel 0,000. El odds ratio para esta variable es 1,912. Esto apunta hacia que las personas que perciben oportunidades tienen casi 1,9 veces más probabilidad de ser emprendedores comerciales que los que no perciben oportunidades.

Como se ha comentado, la autoeficacia es positiva y está significativamente relacionada con ser emprendedor comercial. Esta variable tiene una estadística de Wald igual a 460.827, que es significativa en el nivel 0,000. El odds ratio para la confianza en la variable de habilidades es 11,778. Esto indica que aquellos que se perciben capaces tienen casi 12 veces más probabilidad de ser emprendedores comerciales que los que no creen tener los conocimientos necesarios.

El miedo al fracaso se asocia negativamente con la variable dependiente, lo que apunta que un emprendedor comercial es una persona con baja percepción de miedo. Esta variable tiene una estadística de Wald igual a 100,935, que es significativa al nivel 0,000. El odds ratio para esta variable es 0,522. Esto sugiere que las personas con miedo a fracasar tienen solo la mitad de probabilidad de iniciar un nuevo negocio que aquellos que no tienen miedo.

Por tanto, es posible definir el perfil del emprendedor comercial como un hombre joven, con elevado nivel educativo, alta percepción de oportunidades y de autoeficacia, así como bajo nivel de miedo.

Por su parte, en el modelo II se observan los resultados para la muestra de los emprendedores sociales. En primer lugar, se debe destacar que, a diferencia de lo observado con el emprendedor comercial, en este modelo no todas las variables han

obtenido una relación significativa con el hecho de convertirse en emprendedor social. En concreto, se observa que no existe ninguna relación significativa entre la variable dependiente y dos de las variables control, edad y género, y la variable independiente miedo al fracaso. Por tanto, se puede decir que convertirse en emprendedor social en España no depende de la edad del individuo, ni del género ni de su miedo ante el posible fracaso.

Para el emprendedor social, al igual que para el comercial, el nivel educativo se asocia negativamente con la variable dependiente en todos los niveles excepto en el de FP superior. Este hecho indica que los emprendedores sociales suelen tener un nivel educativo elevado. La variable nivel de educación tiene una estadística de Wald igual a 21,230 para ninguna educación, 51,285 para educación básica, 35,001 para educación secundaria y 16,546 para FP superior. Todos ellos son significativos en el nivel de 0,000.

Además, las variables autoeficacia y percepción de oportunidades de negocio han obtenido resultados positivos y se encuentran significativamente relacionadas con ser un emprendedor social, hecho que también se ha observado para el caso del emprendedor comercial.

La variable percepción de oportunidades tiene una estadística de Wald equivalente a 37,110, lo cual es significativo en el nivel de 0,000. El odds ratio para esta variable es 2,539. Esto indica que aquellos que perciben oportunidades tienen casi 2,5 veces más probabilidad de ser emprendedores sociales que los que no perciben oportunidades, dato superior al obtenido por el emprendedor comercial (1,912).

La autoeficacia es positiva y está significativamente relacionada con ser un emprendedor social. La variable tiene una estadística de Wald igual a 36,322, lo cual es significativo en el nivel 0,000. El odds ratio para la confianza en la variable habilidades es 3,259. Esto sugiere que aquellos que se perciben capaces tienen casi 3,259 veces más probabilidad de ser emprendedores sociales que los que no creen tener los conocimientos y habilidades necesarias. Se debe destacar que, a pesar de haber obtenido un odds ratio elevado, este es muy inferior al observado en el modelo del emprendedor comercial (11,778).

Por lo tanto, mientras que el emprendedor comercial es un hombre, joven, con elevado nivel educativo, que percibe oportunidades, que se siente capaz y que tiene bajos niveles de miedo al fracaso, el emprendedor social es una persona con elevado nivel educativo, con alta percepción de oportunidades y de autoeficacia percibida.

En cuanto a las hipótesis planteadas en este trabajo, se ha comprobado que la 1a y 2a pueden ser aceptadas, en cambio las hipótesis 1b y 2b deben ser aceptadas parcialmente. Es cierto que la relación de la variable percepción de oportunidades (hipótesis 1b) y autoeficacia (hipótesis 2b) con el hecho de convertirse en emprendedor social o comercial es similar, pero si se atiende a sus odds ratios se observa que las probabilidades difieren, siendo la primera de ellas mayor para el caso social (2,5 frente al 1,9 del emprendedor comercial), mientras que la segunda es bastante menor (3,259 frente al 11,778 del emprendedor comercial), de ahí que ambas hipótesis solo puedan ser aceptadas parcialmente. Por último, los resultados indican que tanto la hipótesis 3a como la 3b debe ser rechazadas, al encontrarse que, a diferencia del emprendedor comercial, el social no se encuentra influido por esta variable.

## **DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

La contribución principal de esta investigación es la visión que se ofrece de la figura del emprendedor social. En primer lugar, este estudio contribuye a la literatura empresarial social, tras testar el modelo del emprendedor comercial en una muestra de emprendedores social y poner de manifiesto que existen diferencias entre ambos tipos de emprendedores, a través de un marco analítico sobre cómo abordar el proceso emprendedor social de manera sistemática y eficaz. En concreto, los resultados muestran que, mientras que los emprendedores comerciales, por lo general, son varones jóvenes, con elevado nivel educativo, alta autoeficacia, alta percepción de oportunidad y bajo nivel de miedo al fracaso, la probabilidad de convertirse en un emprendedor social no depende de variables como el género, la edad y el miedo al fracaso.

El término emprendimiento social puede ser nuevo, pero el fenómeno en sí no lo es (Dees, 2001). Siempre ha habido personas que inician nuevos proyectos empresariales con los que se proponen la mejora social. Sin embargo, el auge reciente del emprendimiento social abre algunas líneas de investigación para el desarrollo de este fenómeno empresarial, presentando un análisis exploratorio comparativo de los elementos aplicados al emprendimiento comercial, fenómeno que más extensamente ha sido estudiado, siendo dichos elementos transferibles a la figura del emprendedor social (Austin et al., 2006).

De ahí, que el propósito de esta investigación fuera explorar el grado en que los elementos aplicables al emprendimiento comercial, profundamente analizado, son transferibles al caso social. Con la investigación cuantitativa se ha probado el modelo de emprendedor comercial en la muestra de emprendedores sociales. De los hallazgos destaca la existencia de diferencias entre ambos emprendedores.

En primer lugar, los resultados sugieren que la probabilidad de convertirse en emprendedor social no tiene relación con el género, mientras que para el emprendimiento comercial los resultados muestran que es más probable que el hombre cree empresas. Las mujeres han hecho grandes avances en los últimos años, al cerrar la brecha de la iniciativa empresarial. Sin embargo, persiste la preocupación de que las mujeres están subrepresentadas entre los emprendedores. Como apunta la literatura, las mujeres no tienen las mismas motivaciones que los hombres (Brush, 1992; Eddleston y Powell, 2008; Mueller y Conway Dato-On, 2008; Díaz y Jiménez, 2010). De ahí que se afirme que los hombres se identifican más con objetivos económicos, mientras que las mujeres son más propensas a buscar altruistamente el bien común (Themudo, 2009). Por ello, la literatura empresarial social sitúa a la mujer como objetivo clave del desarrollo de este fenómeno empresarial (Hechavarría et al., 2010), aunque hay que puntualizar que, en esta investigación, no se ha podido demostrar tal afirmación.

En segundo lugar, la probabilidad de ser emprendedor comercial es más alta entre los jóvenes. Este hecho coincide con la literatura existente, para la cual la creación de nuevas empresas parece ser un juego de hombres jóvenes (García et al., 2010;

Lévesque y Minniti, 2006; Arenius y Minniti, 2005; Reynolds et al., 2005). La relación entre la edad y la probabilidad de emprender alcanza su punto máximo a una edad relativamente temprana y disminuye a partir de entonces (Lévesque y Minniti, 2006). Sin embargo, los resultados de los emprendedores sociales son muy diferentes. Para ellos, no existe una relación significativa entre la decisión de convertirse en emprendedor social y la edad. Así que, en este caso, la probabilidad de iniciar una nueva empresa para hacer frente a necesidades sociales no depende de la edad del emprendedor.

Los resultados muestran una relación positiva entre el nivel formativo y la probabilidad de emprender comercial o socialmente. Resulta llamativo que, tanto para los emprendedores comerciales como para los sociales, se observa que las personas que tienen un título de FP superior son más propensas a iniciar una empresa, frente a aquellas que tienen un título de educación más bajo o, incluso, universitario.

Así pues, se puede concluir que los emprendedores comerciales son hombres jóvenes, a pesar de que ser un emprendedor social no depende del género o edad. Además, para ambos tipos de emprendimiento se han encontrado emprendedores con elevado nivel educativo. Los resultados del estudio también muestran que existen diferencias entre los emprendedores cuando se hablan de las variables independientes: (1) percepción de oportunidades, (2) autoeficacia percibida y (3) miedo al fracaso.

En concreto, los resultados indican que la percepción de oportunidades y de autoeficacia percibida se asocia positivamente con la decisión de convertirse en emprendedor. La autoeficacia emerge como el componente más importante de la decisión de iniciar un nuevo negocio, tanto comercial como social, como muestran los estudios previos (Arenius y Minniti, 2005; Baron, 2004), seguido por la percepción de oportunidad (Kirzner, 1973). El impacto positivo de estas variables es difícil de conciliar con la anterior teoría de iniciativa empresarial, según la cual la confianza en sus habilidades y la percepción de oportunidades no explotadas son una condición necesaria para la acción empresarial (García et al., 2010; Arenius y Minniti, 2005; Kirzner, 1973). Mientras que autores como Jenssen y Havnes (2002) afirman que la persona que decide iniciar un negocio debe tener una inclinación innata, otros como Kruegel

y Brazeal (1994) indican que los emprendedores no nacen con la capacidad necesaria, sino que necesitan ser formados para ello. Además, como se ha puesto de manifiesto, se ha encontrado una relación positiva entre la percepción de oportunidades y la probabilidad de convertirse en emprendedor.

El miedo se asocia negativamente con la decisión de emprender comercialmente, resultados coincidentes con estudios previos. Como Arenius y Minniti (2005) sugieren, la percepción de riesgo de un individuo reduce los incentivos empresariales al aumentar la probabilidad percibida de fracaso. Sin embargo, para el caso social no se han obtenido resultados significativos, por lo que, el miedo a fracasar no reduce la probabilidad de emprender socialmente. Este resultado se puede explicar con la teoría del intercambio social. Esta parte de la idea de que los participantes del intercambio relacional pueden esperar obtener satisfacciones personales no económicas (Dwyer et al., 1987). Las transacciones de empresas comerciales suelen considerarse como un intercambio monetario por un producto o servicio, mientras que en el caso social no todos los beneficios son de carácter económico. De hecho, el principal beneficio de este tipo de emprendimiento no tiene valor material, de ahí que no sea posible ponerle precio exacto a todo, como por ejemplo la aprobación social y el respeto (Blau, 1968) y, además, a menudo las recompensas sociales se valoran más que las económicas.

Los resultados de este trabajo tienen implicaciones potencialmente importantes. Por un lado, este estudio sobre la naturaleza de la iniciativa empresarial social contribuye a la creciente literatura que cuestiona las diferencias entre el emprendedor social y comercial. Por otra parte, los resultados refuerzan la importancia del emprendedor social, que debe estar en el centro de diversas cuestiones políticas, ya que, como dijo Dees (2001), son necesarios emprendedores sociales que ayuden a encontrar nuevos caminos, si se quiere conseguir la mejora social.

Para los investigadores existen multitud de ricas líneas para futuros estudios. El análisis comparativo revela puntos comunes entre los emprendedores sociales y comerciales, pero también ponen de manifiesto algunas diferencias importantes respecto a la misión, capacidades, recursos y medidas de desempeño, entre otras. Para avanzar en el conocimiento del emprendedor social

sería interesante profundizar en la variable género, así como en la persistencia, las relaciones sociales, la creatividad y el liderazgo, entre otras, variables que la literatura identifica como relevantes y que, por tanto, también podrían ser consideradas en futuras investigaciones.

En conclusión, este trabajo contribuye a la literatura empresarial mediante el análisis del emprendimiento social a través de un estudio empírico. Es nuestra esperanza que esta investigación promueva la comprensión del emprendimiento social, así como que se estimule y facilite la labor de exploración científica de las cuestiones que rodean, excepcionalmente, este fenómeno empresarial.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acs, Z. Bosma, N. y Sternberg, R. (2011). *The dynamics of entrepreneurship: Theory and evidence, chapter Entrepreneurship in World Cities*. OUP: Oxford University Press.
- Acs, Z. y Audretsch, D. (2001). *The emergence of the entrepreneurial society*. Stokholm Sweden: Swedish Foundation for Small Business Review.
- Arenius, P. y Minniti, M. (2005). Perceptual variables and nascent entrepreneurship. *Small Business Economic*, 24, 223-247.
- Ashoka España (2018). Portal web Ashoka España, disponible en: <http://spain.ashoka.org/>
- Austin, J., Stevenson, H. y Wei-Skillern, J. (2006). Social and Commercial entrepreneurship: same, different, or Both?. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(1), 1-22.
- Bandura, A. (1997). *La auto-eficacia: El ejercicio del control*. Nueva York: WH Freeman.
- Baron, R. (2004). The Cognitive Perspective: A Valuable Tool of Answering Entrepreneurship's Basic "Why" Questions. *Journal of Business Venturing*, 19, 221-240.
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley & Sons.
- Bornstein, D. y Davis, S. (2010). *Social Entrepreneurship. What everyone needs to know*. Oxford: Oxford University Press.

- Brockhaus, R.H. (1981). Risk taking propensity of entrepreneurs. *Academy of Management Journal*, 23, 509-520.
- Brush, C. (1992). Research on women business owners: past trends, a new perspective and future directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(4), 5-30.
- Dees, G. (1998). The Meaning of Social Entrepreneurship, The Kaufmann Center for Entrepreneurial Leadership and Ewing Marion Kaufmann Foundation, disponible en: <http://www.re-dalmarza.cl/ing/pdf/TheMeaningofsocialEntrepreneurship.pdf>
- Dees, J. G. (2001). The Meaning of social entrepreneurship, disponible en: [http://www.fuqua.duke.edu/centers/case/documents/dees\\_SE.pdf](http://www.fuqua.duke.edu/centers/case/documents/dees_SE.pdf)
- De la Vega, I., Coduras, A., Cruz, C., Justo, R. y González, I. (2010). *Informe GEM España 2009*. Madrid: Instituto de Empresa.
- Díaz, M<sup>a</sup>. C. y Jiménez, J.J. (2010). Recursos y resultados de las pequeñas empresas: nuevas perspectivas del efecto género. *Cuadernos de Economía y Dirección de la empresa*, 42(marzo), 151-176.
- Di Domenico, M. L., Haugh, H. y Tracy, P. (2010). Social Bricolage: Theorizing social value creation in social enterprises. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 34(4), 681-703.
- Doyle, P. y Ho, M. (2010). How Opportunities Develop in Social Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Special Issue: Social Entrepreneurship, 34(4), 635-659.
- Dwyer, F. R., Schurr, P.H. y Sejo, O.H. (1987). Developing Buyer-Seller Relationships. *Journal of Marketing*, 51(April), 11-27.
- Eddleston, K.A. y Powell, G.N. (2008). The role of gender identity in explaining sex differences in business owners' career satisfier preferences. *Journal of Business Venturing*, 23(2), 244-256.
- García, C., Martínez, A. y Fernández, R. (2010). Características del emprendedor influyentes en el proceso de creación empresarial y en el éxito esperado. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 19(2), 31-48.

- Gnyawali, D.R. y Fogel, D.S. (1994). Environments for entrepreneurship development: key dimensions and research implications. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, Summer, 43-62.
- Guclu, A.J., Dees, J.G. y Anderson, B.B. (2002). The process of social entrepreneurship: creating opportunities worthy of serious pursuit. *Center for the advancement of social entrepreneurship*, 1-15.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., Black, W. (1998). *Multivariate data analysis*. 5th ed. New York: Prentice Hall College Div.
- Hechavarría, D. M., Ingram, A., Justo, R. y Terjesen, S. (2012). Are Women More Like to Pursue Social and Environmental Entrepreneurship?. En K. D. Hughes y J. E. Jennings (Ed.). *Global Women's Entrepreneurship Research: Diverse Settings, Questions and Approaches* (pp. 135-147). Edward Elgar Publishing.
- Jenssen, J.I. y Havnes, P.A. (2002). Public intervention in the entrepreneurial process. A study based on three Norwegian cases. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, 8(3), 173-187.
- Kickul, J., Wilson, F., Marlino, D. y Barbosa, S.D. (2008). Are Mismalignments of perceptions and self-efficacy causing gender gaps in entrepreneurial intentions among our nations' teens?. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 15(2), 321-335.
- Kirzner, I. (1973). *Competition and entrepreneurship*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Kristuck, G. M. y Beamish, P. W. (2010). The interplay of form, structure, and embeddedness in social intrapreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 34(04), 735-761.
- Krueger, N.F. y Brazeal, D.V. (1994). Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(1), 91-104.
- Langowitz, N. y Minniti, M. (2007). The Entrepreneurial Propensity of Women, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(3), 341-364.
- Lepoutre, J., Justo, R., Terjesen, S. y Bosma, N. (2013). Designing a global standardized methodology for measuring social entrepreneurship activity: the Global Entrepreneurship Monitor social entrepreneurship study. *Small Business Economics*, 40(3), 693-714.

- Lévesque, M. y Minniti, M. (2006). The effect of aging on entrepreneurial behavior. *Journal of Business Venturing*, 21, 177-194.
- McGee, J.E., Peterson, M., Mueller, S.L. y Sequeira, J.M. (2009). Entrepreneurial self-efficacy: Refining the measure. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(4), 965-988.
- Meyskens, M., Robb-Post, C., Stamp, J.A., Carsrud, A.L. y Reynolds, P.D. (2010). Social ventures from a resource-based perspective: an exploratory study assessing global Ashoka fellows. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 34(4), 661-680.
- Minniti, M. y Bygrave, W. (1999). The microfoundations of entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23(4), 41-52.
- Mueller, S. y Conway Dato-on, M. (2008). Gender-role orientation as a determinant of entrepreneurial self-efficacy. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 13(1), 3-20.
- Muñoz Serrulla, M. T. (2004). Francisco Piquer y la creación del Monte de Piedad de Madrid. (1702-1739): Moneda espiritualizada y su proyección en Indias. Tesis Doctoral Universidad Complutense de Madrid, disponible en: <http://eprints.ucm.es/tesis/ghi/ucm-t28042.pdf>
- Nicolás Martínez, C. (2014). Emprendimiento Social. Tesis Doctoral Universidad de Murcia, disponible en: <https://digitum.um.es/jspui/bitstream/10201/39915/1/Catalina%20Nicol%C3%A1s%20Mart%C3%ADnez.pdf>
- Nicolás, C., Rubio, A. y Fernández-Laviada, A. (2018). Cognitive Determinants of Social Entrepreneurship: Variations According to the Degree of Economic Development, *Journal of Social Entrepreneurship*, 9(2), 154-168.
- Ojasalo, J. (2004). Key Network Management. *Industrial Marketing Management*, 33, 195-204.
- Peredo, A.M. y Chrisman, J.J. (2006). Toward a Theory of Community-Based Enterprise. *Academy of Management Review*, 31(2), 309-328.
- Peterman, N. E. y Kennedy, J. (2003). Enterprise education: Influencing students' perceptions of entrepreneurship. *Entrepreneurship theory and practice*, 28(2), 129-144.

- Reynolds, P.D., Bosma, N., Autio, E., Hunt, S., De Bono, N., Servais, I., López-García, P. y Chin, N. (2005). Global Entrepreneurship Monitor: data collection design and implementation 1998-2003". *Small Business Economic*, 24(3), 443-456.
- Rubio, A. y Marín, L. (2010). Social and commercial entrepreneurship: a comparative analysis, Paper presentado a 7Th Annual Satter Conferences on Social Entrepreneurship, Nueva York 3-5 de Noviembre, 1-30.
- Short, J. C., Moss, T. W. y Lumpkin, G. T. (2009). Research in social entrepreneurship: past contributions and future opportunities. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 3(2), 161-194.
- Seelos, C. y Mair, J. (2007). Profitable Business Models and Market Creation in the Context of Deep Poverty: A Strategic View. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 49-63.
- Tang, J. (2008). Ambiental generosidad para los empresarios: el estado de alerta Empresarial y el compromiso. *Revista Internacional de Conducta Empresarial y de Investigación*, 14(3), 128-151.
- Themudo, N.S. (2009). "Gender and the Nonprofit sector". *Non-profit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(4), 663-683.
- Van Gelderen, M., Thurik, R. y Bosma, N. (2005). Success and Risk Factors in the Pre-Startup Phase. *Small Business Economics*, 24(4), 365-380.
- Zahra, S.A., Gedajlovic, E., Neubaum, D.O. y Shulman, J.M. (2009). A typology of social entrepreneurs: Motives, search processes and ethical challenges. *Journal of Business Venturing*, 24, 519-532.
- Zander, I. (2004). El espíritu emprendedor en el ámbito geográfico. Fundamentos conceptuales e implicaciones para la formación de nuevos clúster. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 20, 9-34.

## Aproximación sociolaboral a la discapacidad. ¿Alternativas para el emprendimiento?

M<sup>a</sup> BELÉN GARCÍA-PALMA  
UNIVERSIDAD DE MURCIA, DPTO. SOCIOLOGÍA  
mbelengp@um.es

SALVADOR MANZANERA-ROMÁN  
UNIVERSIDAD DE MURCIA, DPTO. SOCIOLOGÍA  
smanzanera@um.es

PILAR ORTIZ GARCÍA  
UNIVERSIDAD DE MURCIA, DPTO. SOCIOLOGÍA  
portizg@um.es

ÁNGEL J. OLAZ CAPITÁN  
UNIVERSIDAD DE MURCIA, DPTO. SOCIOLOGÍA  
olazcapi@um.es

**Resumen:** Este trabajo tiene como finalidad mostrar algunos rasgos distintivos sobre la situación sociolaboral de las personas con discapacidad y realizar una aproximación al emprendimiento como alternativa profesional,

valorando el papel de los poderes públicos en su promoción y desarrollo. Este estudio se enmarca dentro del proyecto *Discapacidad y emprendimiento. Análisis competencial* (CSO2016-75818-R), financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad, cuyo objetivo principal consiste en analizar el papel que desempeñan las competencias –entendidas como un conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades– en personas que presentan discapacidad física y/o sensorial, en el diseño, desarrollo y actuación en el ámbito del emprendimiento. En definitiva, el proyecto permite profundizar en el conocimiento de cuáles son los aspectos con mayor influencia sobre el emprendimiento de las personas con discapacidad y, también, qué posibles opciones podría abordarse en el legítimo intento de visibilizar a este colectivo, sin el cual no sería posible entender nuestro actual modelo de sociedad.

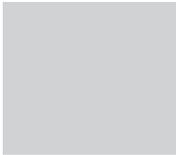
**Palabras clave:** Desempleo, barreras, mercado de trabajo, políticas de empleo.

## **A socio-labour approach to disability. New options for entrepreneurship?**

**Abstract:** The aim of this paper is to show some distinctive features about the social and labour situation of people with disabilities and to make an approach to entrepreneurship as a professional alternative, valuing the role of public authorities in their promotion and development. This study is part of the *Disability and entrepreneurship project. Competencial analysis* (CSO2016-75818-R), funded by the Economy and Finance Ministry, whose main goal is to analyze the role played by competences -understood as a set of knowledge, skills and abilities- in people with physical and / or sensory disabilities, in the design, development and performance in the field of entrepreneurship. In short, the project allows to deep in the knowledge of which aspects have the greatest influence on the entrepreneurship of people with disabilities and, also, what possible options could be addressed in the legitimate attempt to make this group visible, without which it would not be possible to understand our current model of society.

**Key words:** Unemployment, barriers, labour market, labour policies.

# Aproximación sociolaboral a la discapacidad. ¿Alternativas para el emprendimiento?



M<sup>a</sup> Belén  
García-Palma

Salvador  
Manzanera-Román

Pilar  
Ortiz García

Ángel J.  
Olaz Capitán

Recibido: 12/1/2018  
Aceptado: 4/5/2018

## INTRODUCCIÓN. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.

Este trabajo forma parte del proyecto de I+D+i, financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad, denominado *Discapacidad y emprendimiento. Análisis competencial* (CSO2016-75818-R) cuyo objetivo principal es conocer el papel que representan las competencias (conocimientos, capacidades y habilidades) de las personas con discapacidad física y/o sensorial a la hora de explicar sus acciones de emprendimiento.

Este estudio pone su foco en las singularidades que el fenómeno del emprendimiento presenta sobre un colectivo notablemente heterogéneo, donde la discapacidad física y sensorial presentan múltiples facetas y manifestaciones, casi tantas, como personas.

Bajo este esquema la hipótesis principal de la investigación se basa en la idea de que las personas con discapacidad se encuentran en una posición netamente desfavorable en comparación con aquellas que no la tienen a la hora de desarrollar una actividad emprendedora. No debe olvidarse que la relevancia del emprendimiento como actividad económica en general es clave como vía de integración social y, por tanto, sugiere la oportunidad de abordar un análisis diferenciado. En este sentido, conocer los elementos moderadores (inhibidores y potenciadores)

del emprendimiento son clave para el diseño y desarrollo de estrategias orientadas al emprendimiento de este colectivo, “con dificultades de inserción laboral”, pero con un notable potencial.

En lo que respecta a este artículo, el objetivo es caracterizar a la población con discapacidad, conocer su posición en el mercado laboral y considerar el papel de las iniciativas públicas en general, y de fomento del emprendimiento en particular, en su integración sociolaboral.

## **ALGUNAS CUESTIONES PREVIAS.**

El siempre complejo proceso de abordar un concepto como el de discapacidad comporta diferenciar entre un conjunto de términos que, no por estar más o menos relacionados, generan interpretaciones homogéneas. Según la *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM)* se distinguen distintos conceptos (OMS, 1997), como son enfermedad, deficiencia, discapacidad o minusvalía. En esta clasificación, la discapacidad se entiende como el modo en que se objetiva la deficiencia en la persona, repercutiendo directamente en su capacidad para la realización de actividades consideradas normales para cualquier sujeto de similares características por razón de edad, género, etc.

Desde otra perspectiva, las personas con discapacidad son aquellas que poseen un grado de ésta superior o igual al 33%, según el procedimiento de valoración establecido por *RD 1971/1999* modificado por *RD 1364/2012*.

De un modo más específico, el *Real Decreto 1971/1999*, de 23 de diciembre, clasifica la discapacidad en tres grandes grupos: a) Las discapacidades físicas que se encuentran vinculadas con el cuerpo, miembros y órganos; b) Las discapacidades sensoriales asociadas al aparato visual, oído, garganta y todas aquellas estructuras relacionadas con el lenguaje y c) Las discapacidades psíquicas relacionadas con el retraso y/o enfermedad mental.

Según el estudio de la Organización Nacional de Ciegos Españoles, ONCE (2013:28) basada en las encuestas EDAD (Encuesta de Discapacidad, Autonomía y Dependencia) 2008 y EDES (Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud)

1999, se recogen 44 clases de discapacidad clasificadas en 8 grupos en los que se gradúa la intensidad de la discapacidad.

En cualquier caso, y con independencia de las fuentes, es evidente que la discapacidad condiciona la actividad diaria de la persona, lo que no debería ser un obstáculo insalvable para desarrollar un proceso de emprendimiento ajustado a tales circunstancias.

Una primera aproximación al perfil de la persona con discapacidad, según la encuesta del INE *El Empleo de las Personas con Discapacidad* - basada en la explotación integrada de la *Encuesta de Población Activa* y de la *Base Estatal de Personas con Discapacidad* - revela que en el año 2015 el número de personas en edad de trabajar (de 16 a 64 años) en España era de 30.174.500, de las que 1.774.800 personas poseían el certificado de discapacidad, lo que representa el 5,8% de la población total en edad laboral. De este total el 57,7% corresponde a hombres, frente al 42,3% restante de mujeres.

Por tramos de edad, el colectivo más numeroso se concentra en el intervalo de 45 a 64 años (69,9%), seguido del tramo de 25 a 44 años (25,7%) lo que refleja el impacto de las discapacidades sobrevenidas.

Finalmente, y no por ello menos importante, destaca el menor nivel educativo de las personas con discapacidad con relación a las que no tienen. Por ejemplo, con respecto a los estudios primarios, las primeras registran el 23,9% frente al 9,6%, de personas con discapacidad y en estudios superiores un 15,1% frente al 33,2%, respectivamente.

En otras palabras, se puede caracterizar a la población con discapacidad, por una predominante presencia masculina, de edad media y avanzada y con un nivel de estudios bajo (Tabla 1).

**Tabla 1.**  
**Población en edad de trabajar (de 16 a 64 años)**  
**según presencia de discapacidad. 2015.**

	Total		Personas sin discapacidad		Personas con discapacidad	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Sexo</b>						
Mujeres	15.047.100	49,9	14.296.100	50,3	751.000	42,3
Hombres	15.127.400	50,1	14.103.600	49,7	1.023.800	57,7
Total	30.174.500	100	28.399.700	100	1.774.800	100
<b>Edad</b>						
16-24	4.007.700	13,3	3.923.200	13,8	84.500	4,8
25-44	13.535.700	44,9	13.079.800	46,1	455.900	25,7
45-64	12.631.100	41,9	11.396.700	40,1	1.234.400	69,6
Total	30.174.500	100	28.399.700	100	1.774.800	100
<b>N. Estudios</b>						
Analfabetos	244.100	0,8	141.700	0,5	102.400	5,8
Primarios	3.161.600	10,5	2.736.800	9,6	424.800	23,9
Secundaria	17.076.400	56,6	16.096.400	56,7	980.000	55,2
Superiores	9.692.400	32,1	9.424.700	33,2	267.700	15,1
Total	30.174.500	100	28.399.700	100	1.774.800	100

*Fuente: elaboración propia a partir de la operación estadística "El empleo de las personas con discapacidad" (INE).*

En relación con el mercado de trabajo, hay un rasgo particular en el colectivo de personas con discapacidad y es su menor actividad. La Tabla 2 muestra que solo un tercio del colectivo es laboralmente activo, 33,9%, frente al 78,1% de las personas sin discapacidad, lo que representa un elemento clave a considerar en cualquier medida de promoción de su integración sociolaboral.

**TABLA 2.**  
**Población en edad de trabajar (de 16 a 64 años)**  
**en relación con la actividad. 2015.**

	Total		Personas sin discapacidad		Personas con discapacidad	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Activos	22.767.100	75,5	22.166.000	78,1	601.100	33,9
Inactivos	7.407.300	24,5	6.233.700	21,9	1.173.600	66,1
<b>Total</b>	<b>30.174.500</b>	<b>100</b>	<b>28.399.700</b>	<b>100</b>	<b>1.774.800</b>	<b>100</b>

*Fuente: Elaboración propia a partir de la operación estadística “El empleo de las personas con discapacidad” (INE).*

## **LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

A continuación, se analiza la situación laboral de las personas con discapacidad a partir de la información que contienen las encuestas de empleo de las personas con discapacidad elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en el período comprendido entre 2008 y 2015<sup>1</sup>.

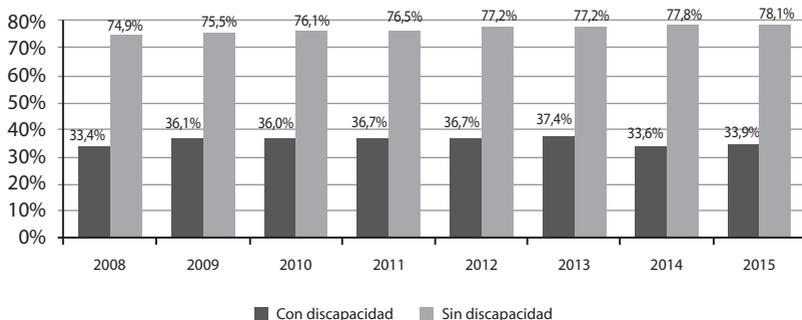
### **Empleo de las personas con discapacidad**

La evolución de la tasa de actividad de las personas con discapacidad desde 2008 (Gráfico 1) ha seguido un ritmo ligeramente ascendente hasta 2013, año que marca un punto de inflexión en esta tendencia. En 2014 se produce un descenso de 3,8 puntos porcentuales, un descenso que no se observa en la tasa de actividad de las personas sin discapacidad, cuya tasa de actividad ha mantenido su crecimiento a pesar de la crisis iniciada en 2007.

---

<sup>1</sup> En la serie temporal de las estadísticas de “El empleo de las personas con discapacidad” existen dos rupturas metodológicas: 2008, 2009-2014 y 2015. No obstante, los datos del año 2014 han sido recalculados, según INE, utilizando la metodología 2015.

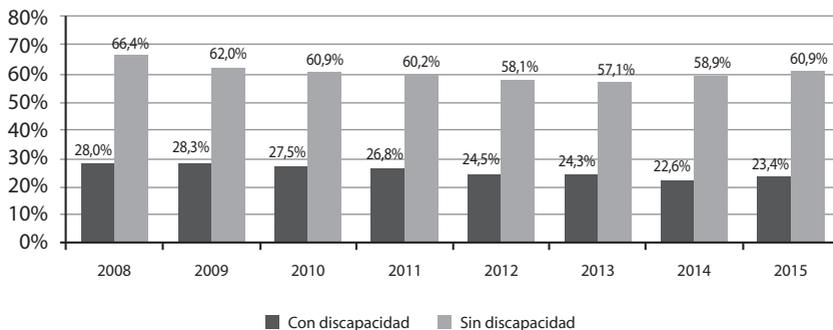
**Gráfico 1.**  
**Evolución de las tasas de actividad**  
**en función de la discapacidad (2008-2015). (%)**



*Fuente: Elaboración propia a partir de INE. El Empleo de las Personas con Discapacidad.*

En cuanto a la ocupación del colectivo, la tasa de empleo de las personas con discapacidad en España en 2015 es del 23,4% (Gráfico 2). Ello supone aproximadamente un tercio de la tasa de ocupación de las personas sin discapacidad. Al igual que entre estas últimas, la evolución del empleo ha sido negativa desde 2008, coincidiendo con el largo período de crisis económica.

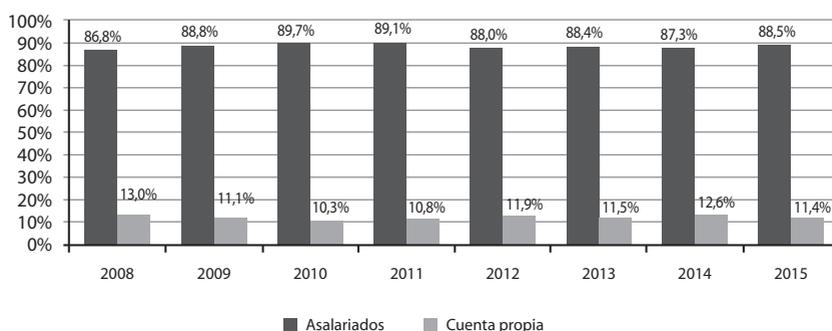
**Gráfico 2.**  
**Evolución de las tasas de empleo**  
**en función de la discapacidad (2008-2015). (%)**



*Fuente: Elaboración propia a partir de INE. El Empleo de las Personas con Discapacidad.*

En cuanto a la situación profesional es –mayoritariamente– de asalariados. Sobre el total de las personas con discapacidad ocupadas, el empleo por cuenta propia apenas supone algo más del 11% en todo el período considerado, tal como se observa en el gráfico 3.

**Gráfico 3.**  
**Población con discapacidad ocupada por situación profesional (2008-2015). (%).**



Fuente: Elaboración propia a partir de INE. *El Empleo de las Personas con Discapacidad.*

En relación al tipo de actividad desempeñada, está muy orientada al sector servicios. El 80,7% de las personas con discapacidad trabaja en actividades vinculadas con este sector en 2015. La ocupación en la industria es algo superior a un 12% en ese mismo año y ha perdido efectivos desde 2008 (Gráfico 4). Por su parte, construcción y agricultura (con una ocupación del 3,8% y 2,8% respectivamente en 2015) son sectores de carácter residual para este colectivo.

**Gráfico 4.**  
**Población ocupada con discapacidad**  
**por sector de actividad (2008-2015). (%).**



*Fuente: Elaboración propia a partir de INE. El Empleo de las Personas con Discapacidad.*

Más del 40% de estas personas desarrolla actividades que requieren baja cualificación y/o responsabilidad (Tabla 3). Actividades tales como la restauración, servicios personales, protección y venta ocupan en 2015 al 22,2% de las personas con discapacidad. Junto a éstas, las ocupaciones elementales (20,7%) son las actividades que centran el empleo del colectivo.

**Tabla 3.**  
**Población ocupada con discapacidad**  
**por ocupación CNO-11 (2011-2015). (%).**

	2011	2012	2013	2014	2015
Directores y gerentes	3,1	2,7	2,3	2,2	2,3
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	12,4	13,2	12,9	11,0	12,0
Técnicos, profesionales de apoyo	8,6	8,2	7,3	7,1	7,0
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	17,5	15,6	17,1	18,3	17,0
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	19,3	19,8	20,7	22,2	22,2
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	1,5	3,1	3,1	2,9	2,6
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	8,2	9,0	10,0	8,7	8,7
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	8,2	8,9	7,9	7,8	7,6
Ocupaciones elementales	21,2	19,5	18,8	19,8	20,7
Total	100	100	100	100	100

*Fuente: Elaboración propia a partir de INE. El Empleo de las Personas con Discapacidad.*

En resumen, respecto a la actividad laboral se observa la menor tasa de ocupación del colectivo de personas con discapacidad respecto a las que no la tienen (supone aproximadamente un tercio). Atendiendo a la situación profesional, las personas con discapacidad son mayoritariamente asalariadas y solo el 11% trabaja por cuenta propia y, por sectores, los servicios acaparan el mayor porcentaje del empleo en este colectivo, especialmente en tareas de media y baja cualificación.

### **Desempleo y condiciones contractuales.**

La crisis ha pasado una costosa factura al colectivo de personas con discapacidad. Su nivel de paro se ha duplicado en el período de crisis económica, pasando de un 16,3% en 2008 al 31,0% en 2015. Según los datos del INE, para este último año, esta tasa supera diez puntos porcentuales la de las personas sin discapacidad en España (Gráfico 5).

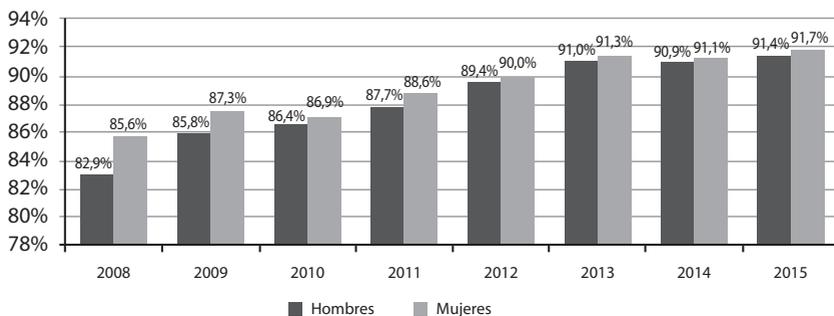
**Gráfico 5.**  
**Evolución de las tasas de paro**  
**en función de la discapacidad (2008-2015). (%).**



*Fuente: Elaboración propia a partir de INE. El Empleo de las Personas con Discapacidad.*

La contratación temporal es una forma muy frecuente de contratación en este colectivo (Gráfico 6), tanto en hombres como en mujeres. Entre los primeros, supera el 90% de los contratos celebrados en los últimos años, con una ligera ventaja en el caso de las mujeres. Como en el colectivo de personas sin discapacidad, resulta una fórmula de contratación cada vez más extendida, especialmente en un momento de crisis. No obstante, ha seguido una progresión ascendente en 2014 y 2015, una vez que la situación económica comenzó a mejorar.

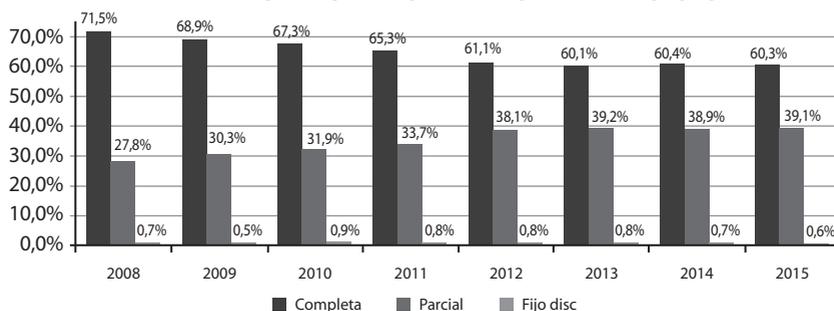
**Gráfico 6.**  
**Contratos temporales por sexo (2008-2015). (%).**



*Fuente: Elaboración propia a partir de SEPE. Informe Anual del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad.*

También ha ido en aumento la contratación a tiempo parcial en paralelo al descenso en la contratación a jornada completa, que pierde más de diez puntos porcentuales entre 2008 y 2015, evidenciando la precarización en las condiciones laborales de estas personas (Gráfico 7).

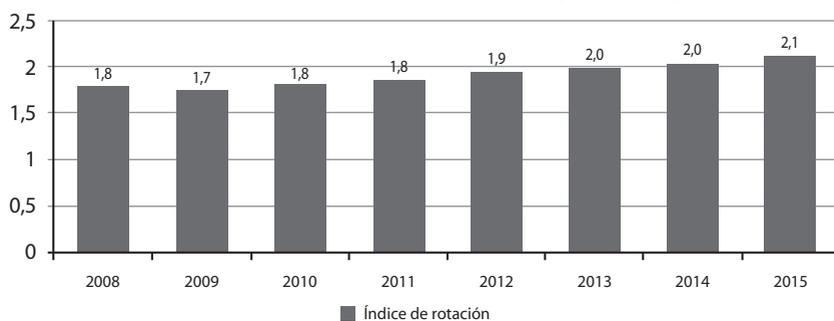
**Gráfico 7.**  
**Contratos por tipo de jornada (2008-2015). (%)**



Fuente: Elaboración propia a partir de SEPE. Informe Anual del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad.

Fruto del ascenso en estas formas contractuales, el índice de rotación de este colectivo ha experimentado un aumento constante, lo que indica que el número medio de contratos por persona es mayor. En 2013 este índice supera los dos puntos y continúa en ascenso hasta el 2,1 en 2015, tal y como se observa en el Gráfico 8.

**Gráfico 8.**  
**Índice de rotación de la contratación por persona (2008-2015).**



Fuente: Elaboración propia a partir de SEPE. Informe Anual del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad.

Entre los efectos de la crisis, se cuenta la pérdida de capacidad adquisitiva de la población debido a la “congelación” y/o descenso salarial. En la tabla 4 se observa que la ratio salarial entre las personas con y sin discapacidad ha ido en descenso entre 2010 y 2014 (90,0 a 82,9), lo que implica que los salarios de uno y otro colectivo se han ido alejando entre sí. Dicha caída ha sido mayor entre las mujeres que entre los hombres, aunque la ratio de las primeras indica una mayor proximidad salarial entre uno y otro colectivo.

**Tabla 4.**  
**Ratio salarial entre personas con y sin discapacidad por sexo**  
**(2010-2014).**

Sexo	2010	2011	2012	2013	2014
Ambos sexos	90,0	88,5	85,5	83,9	82,9
Hombres	83,2	83,3	79,5	79,5	79,2
Mujeres	98,0	93,7	91,5	87,9	84,5

*Fuente: Elaboración propia a partir de INE. El Salario de las Personas con Discapacidad.*

## **BARRERAS AL EMPRENDIMIENTO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ACCIÓN DE LOS PODERES PÚBLICOS.**

Entre las barreras para la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad caben citar el menor nivel educativo y una cualificación profesional más alejada de las demandas del sistema productivo; la existencia de prejuicios sociales relativos a su potencial laboral; las dificultades de accesibilidad; el incumplimiento de las medidas de discriminación positiva o el propio desarrollo de políticas pasivas que persuaden para el desarrollo de una alternativa laboral, según Mercado, Aizpurúa y García (2013). A estas barreras, los autores añaden dos factores como son, la dispersión de los recursos de información dirigidos al colectivo y, en segundo término, las expectativas personales y familiares con respecto a su participación en el mercado de trabajo.

Se han realizado algunos trabajos que han tratado, de manera más específica, las barreras al emprendimiento en el colectivo de

personas con discapacidad. En este sentido, Moreno y Tejada (2015) coinciden en algunas de estas barreras en lo que se refiere al fomento del emprendimiento en el colectivo, a saber:

- Falta de financiación para la idea de negocio.
- Falta de formación, no tanto sobre aspectos relativos al emprendimiento como a la capacidad de autogestión y planificación ocupacional del emprendedor con discapacidad.
- Escasa implicación de los poderes públicos en el fomento del emprendimiento como alternativa profesional para el colectivo.

Por tanto, abogan por una legislación y desarrollo de medidas de apoyo activo al autoempleo y al emprendimiento de las personas con discapacidad, no tanto como un espacio exclusivo como por uno de participación en igualdad de condiciones y con un enfoque inclusivo de las estructuras creadas para el fomento de la actividad emprendedora.

Existen otras barreras de carácter específico que actúan sobre el desarrollo de la actividad emprendedora en personas con discapacidad. La propia Comisión Europea y la OCDE (2014), señalan:

- Falta de confianza y la configuración de aspiraciones más limitadas por parte de las personas con discapacidad.
- Condicionamientos en la percepción de los beneficios posibles, atribuyendo un mayor “riesgo” o inseguridad a la actividad por cuenta propia.
- Carencias formativas y competenciales vinculadas a la gestión empresarial, fruto de niveles educativos inferiores o de una carencia de experiencia profesional.
- Dificultades financieras y de recursos iniciales derivadas de la desventaja social en el nivel educativo y el acceso al mercado de trabajo.
- Posible discriminación por parte de los consumidores.
- Posible aumento de costes laborales, si requieren de más personal de apoyo para desarrollar la actividad.
- Ausencia de orientadores o asesores en materia emprendedora que puedan informar a las personas con discapacidad, fruto de una visión estereotipada de las mismas.

Dada la existencia de estas barreras, cabe considerar la atención prestada por los poderes públicos. En materia de integración sociolaboral, del conjunto de personas con discapacidad, la acción de éstos acumula, en nuestro país, tradición democrática ya que el art.49 de la Constitución Española fija la responsabilidad de los poderes públicos de realizar una política de integración del colectivo. Así mismo, ya en 1982 se aprobó la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI) que configuró al colectivo de personas con discapacidad como objetivo de las políticas de empleo.

En la actualidad, la norma de referencia es el *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*. El art.37 de dicho texto, relativo a los tipos de empleo de las personas con discapacidad, establece que será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación. Entre los tipos de empleo que el texto reconoce se encuentran el empleo *ordinario*, incluido los servicios de empleo con apoyo; el empleo *protegido* en centros especiales de empleo y en enclaves laborales, y el empleo autónomo. En este último sentido, el texto recoge que los poderes públicos en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo de personas con discapacidad dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia, o a través de entidades de la economía social. Sin embargo, cabe destacar la ausencia de concreción de actuaciones referidas al empleo autónomo, frente a las modalidades anteriores que se encuentran con un nivel de definición y concreción mucho más elevado.

Ballester, Cordero y Tomás (2014) destacan que el empleo autónomo se incluye, a efectos sistemáticos, como ámbito de integración de empleo ordinario. En este sentido, consideran que en esta doble vía se ha producido, tradicionalmente, una prevalencia en la integración de las personas con discapacidad en empresas ordinarias, y, de manera subsidiaria, se prevé la integración en el mercado de trabajo protegido a través de los centros especiales de empleo. Sin embargo, con el *RD Legislativo 1/2013* la

preferencia por el empleo ordinario se diluye y parece situarse al mismo nivel que el empleo protegido.

En relación a otros textos emanados de los poderes públicos, el Estatuto del Trabajo Autónomo recoge que la elaboración de la política de fomento del trabajo autónomo *prestará especial atención* a los colectivos de personas desfavorecidas, entre los cuales las personas con discapacidad ocupan un lugar preferente. Por su parte la *Ley 56/2003* de Empleo establece que las Políticas Activas de Empleo tienen entre sus objetivos *asegurar políticas adecuadas* de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, como las personas con discapacidad. Y el *Plan de Acción de la Estrategia Española sobre Discapacidad (2014-2020)* tiene como uno de sus *objetivos operativos* en materia de empleo la promoción del emprendimiento de las personas con discapacidad.

El fomento del trabajo autónomo y del emprendimiento es una competencia asumida por las Comunidades Autónomas, generalmente en el marco de desarrollo de las políticas activas de empleo. Megino y Abril (2014), en un análisis de la regulación del trabajo autónomo y la discapacidad a nivel autonómico, concluyen sobre la falta de una regulación propia y específica para el colectivo de personas con discapacidad, ya que la mayor parte de la regulación autonómica se limita a determinadas referencias al mismo que no representan un tratamiento específico.

En definitiva, las personas con discapacidad, como colectivo de especial atención, están integradas como beneficiarias en la mayor parte de los textos que regulan las medidas del fomento del autoempleo y/o emprendimiento. No obstante, hay una carencia notable en el desarrollo de programas específicos. Además, existe cierta dispersión normativa en materia del fomento del autoempleo y/o emprendimiento de personas con discapacidad.

## **DÉBIL MODELO DE INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL A TRAVÉS DEL EMPRENDIMIENTO. RECOMENDACIONES PARA SU FORTALECIMIENTO.**

Las personas con discapacidad se constituyen como uno de los colectivos más vulnerables del mercado de trabajo, habiendo experimentado un ascenso del desempleo y unas condiciones

contractuales más desfavorables, como son la contratación temporal y a tiempo parcial y la brecha salarial con respecto a las personas sin discapacidad, así como la mayor dificultad para incorporarse con éxito –y condiciones aceptables– al mercado de trabajo. Además, esta situación parece adquirir un carácter estructural o crónico, que hace que apenas se produzcan cambios a lo largo del tiempo.

Ante esta situación sociolaboral cabe preguntarse, en primer lugar, cómo se ha intervenido desde los poderes públicos y, en segundo lugar, si esta intervención ha contemplado el emprendimiento como una alternativa de desarrollo personal y profesional para las personas con discapacidad que favorezca su inclusión sociolaboral.

A la primera cuestión puede responderse de forma afirmativa, ya que existe una protección legal de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Además, el colectivo de personas con discapacidad es considerado de especial interés como destinatario de otras políticas, como por ejemplo las políticas de empleo en general.

No obstante, el sentido de la respuesta cambia en la segunda cuestión planteada. Las políticas de fomento del autoempleo o emprendimiento, tienen una menor tradición en nuestro país y ello ha provocado cierta amalgama de medidas en las que, si bien se contempla a las personas con discapacidad o el emprendimiento, adolece de un enfoque integrador de ambas vertientes, como sí se ha producido en el desarrollo de las medidas de integración laboral por cuenta ajena, bien sea a través de empleo ordinario o protegido. Existe pues, una definición y concreción institucional y social del modelo de integración sociolaboral para las personas con discapacidad por cuenta ajena, pero no se ha definido, ni desde las políticas de empleo ni desde las políticas de atención al colectivo, un *modelo de integración sociolaboral a través del emprendimiento*.

Ligado a los instrumentos políticos y su debilidad, cabría añadir un elemento previo y necesario para que se pudieran desarrollar verdaderas políticas de fomento del emprendimiento en las personas con discapacidad y es un análisis previo de las *barreiras de especial incidencia* que el colectivo tiene para desarrollar una actividad emprendedora. En la superación de las mismas se centran algunas recomendaciones de actuación que favorezcan

una mayor motivación entre las personas con discapacidad para emprender ya que, en última instancia, la empresa se crea “porque hay personas que tienen motivaciones para ello” (Campos, y Sanchís, 2014: 425).

La primera recomendación consiste en la mejora del nivel educativo en conjunto y solución de determinadas carencias competenciales de las personas con discapacidad.

La segunda se basa en favorecer la continuidad de este colectivo en el mercado de trabajo de forma que le permita acumular experiencia profesional.

La tercera recomendación se centra en mejorar el apoyo financiero a las personas con discapacidad junto con la mejora de la formación de los técnicos y los orientadores de empleo.

Una cuarta busca hacer compatible la actividad emprendedora con la protección y seguridad dadas por las políticas pasivas de empleo.

Finalmente, la última recomendación pretende potenciar un proceso de normalización de la discapacidad, de forma que se puedan superar las barreras impuestas por el propio entorno familiar y social a las personas con discapacidad.

Por tanto, en la necesidad de generar una visión integral sobre la discapacidad y el empleo, con una especial atención al que se presenta en forma de emprendimiento, así como en la obligación de superar las dificultades específicas de las personas con discapacidad para que el emprendimiento se entienda como una alternativa de desarrollo personal y profesional, se observan varias recomendaciones que se pueden agrupar en cuatro elementos clave como son la *ayuda de la administración*, la *normalización de la discapacidad*, el *apoyo a la familia* y la *mejora del nivel educativo y las competencias asociadas con el emprendimiento*.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

Ballester Pastor, M.A.; Cordero Gordillo, V. y Tomás Jiménez, A. (2014). “Políticas de empleo (III): Políticas destinadas a colectivos especiales (I)” en Cardona Rubert, M.B. y Cabeza Pereira, J. (Coords.): *Políticas Sociolaborales* (pp.327-374). Navarra: Aranzadi.

- Campos Climent, V. y Sanchís Palacio, J.R. (2014): “Políticas de fomento del autoempleo” en Cardona Rubert, M.B. y Cabeza Pereiro, J. (Coords.): *Políticas Sociolaborales* (pp.423-462). Navarra: Aranzadi.
- Megino Fernández, D. y Abril Larraínzar, M.P. (2014). “Previsiones legales sobre trabajo autónomo y discapacidad a nivel autonómico” en Barrios Baudor, G.L. (Coord.): *Trabajo autónomo y discapacidad* (pp. 89-128). Madrid: Ramón Areces.
- Mercado García, E.; Aizpurúa González, E. y García Vicente, L. M. (2013): “Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad”, en *Cuadernos de Trabajo Social*, vol. 26, núm. 1, pp. 95-104.
- Moreno Rodríguez, R. y Tejada Cruz, A. (2015). “El emprendimiento como alternativa laboral de las personas con discapacidad: importancia de la ocupación productiva sobre la calidad de vida”, en *I Congreso Nacional de Empleo y Discapacidad* (Libro de Actas), Granada, 5-6 de marzo, pp. 50-57.
- OECD/European Union (2014). *Policy Brief on Entrepreneurship for People with Disabilities*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.
- OMS. Organización Mundial de la Salud (1997). “Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías”, IMSERSO, Madrid.
- ONCE, Fundación. Organización Nacional de Ciegos Españoles (2013). El sector de la discapacidad: realidad, necesidades y retos futuros Análisis de la situación de la población con discapacidad y de las entidades del movimiento asociativo y aproximación a sus retos y necesidades en el horizonte de 2020. Colección Cermi.es: Madrid.





## INSTRUCCIONES PARA LOS AUTORES

### Información general

La revista Acciones e Investigaciones Sociales, con ISSN 1132-192X, es una publicación de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de la Universidad de Zaragoza, fundada con el mismo título en 1991 por la Escuela Universitaria de Estudios Sociales. Su periodicidad es anual.

Surgió con los siguientes objetivos: apoyar la actividad investigadora de los profesores, establecer un foro común de comunicación y debate entre los docentes e investigadores de los distintos Departamentos y Áreas de Conocimiento con representantes en el Centro, y ampliar esta comunicación, por último, con otras Universidades que estuvieran investigando en temas similares.

La revista tiene carácter pluridisciplinar, dado que en ella tienen cabida artículos vinculados a las diferentes disciplinas científicas que se imparten en el Centro: Relaciones Laborales, Mercado Laboral, Derecho del Trabajo, Contabilidad de Empresas, Trabajo Social, Servicios Sociales, Política Social, Economía Social, Estado del Bienestar...

Se trata de una revista arbitrada que utiliza el sistema de revisión externa por expertos (peer-review) en el conocimiento de los objetos investigados y en las metodologías utilizadas en las investigaciones.

La evaluación será por pares y por el método de «doble ciego» (double blind). Todos los trabajos enviados a Acciones e Investigaciones Sociales se evaluarán de acuerdo con criterios de estricta calidad científica.

Cada uno de sus números se edita en versiones impresa y electrónica, y está disponible en la página web de la Facultad (<http://sociales.unizar.es>)

### Presentación y estructura de los trabajos

1. Los trabajos deben ser originales, no publicados ni estar siendo considerados en otra revista para su publicación, escritos en español, inglés o francés .
2. Serán considerados para su publicación los siguientes tipos de trabajos: investigaciones originales, revisiones teóricas y experiencias prácticas .

*a. Las investigaciones originales: estarán estructuradas de la siguiente manera: título, resumen de no más de 250 palabras,*

*un máximo de 10 palabras clave, texto (introducción, material y métodos, resultados y discusión) y bibliografía. La extensión máxima del texto será de 6.000 palabras (en formato Word), escritas a doble espacio, cuerpo de letra 12, tipo Times New Roman, admitiéndose figuras y tablas.*

*b. Revisiones teóricas y experiencias prácticas: las revisiones teóricas consistirán en un análisis crítico de temáticas. Las experiencias prácticas consistirán en una sistematización rigurosa del proceso y resultado de las mismas. Ambas, revisiones y experiencias, deberán incluir un apartado con aportaciones o propuestas de aplicación o transferencia a los temas tratados. Los textos tendrán una extensión máxima de 4.000 palabras (en formato Word) escritas a doble espacio, cuerpo de letra 12 y tipo Times New Roman. Opcionalmente el trabajo podrá incluir tablas y figuras.*

3. Los manuscritos deben ser enviados por correo electrónico a la Redacción de la revista [ais@unizar.es](mailto:ais@unizar.es), con copia a [jgracia@unizar.es](mailto:jgracia@unizar.es)
4. El texto de los artículos deberá enviarse de forma anónima: se suprimirá toda referencia y demás alusiones que pudieran permitir directa o indirectamente la identificación del autor/a.
5. Los manuscritos se presentarán de acuerdo al siguiente orden y estructura.

*Página de título. Primera página del manuscrito*

*A modo de portada del manuscrito, esta primera página contendrá:*

- a) Título del artículo en español / francés, e inglés.*
- b) Nombre y dos apellidos de cada uno de los autores (téngase en cuenta la forma de firma para indexación en bases de datos internacionales).*
- c) Nombre completo del centro de trabajo de cada uno de los autores.*
- d) Nombre y dirección completa del responsable del trabajo o del primer autor como responsable de correspondencia, incluyendo número de teléfono y dirección de correo electrónico.*
- e) Información sobre becas, ayudas o soporte financiero con el que se ha contado para la realización del trabajo.*

*Páginas de resumen y palabras-clave. Segunda página del manuscrito*

Una segunda página independiente deberá contener los nombres y apellidos de los autores, el título del artículo y el título de la revista, un resumen del contenido del artículo en español y el listado de palabras

clave. Tanto el resumen como las palabras clave tendrán una versión en inglés.

- a) El resumen del trabajo tendrá una extensión de 150-250 palabras. En el caso de los artículos originales, el contenido del mismo se dividirá en cuatro apartados (resumen estructurado): introducción, material y métodos, resultados y discusión. En cada uno de ellos se describirá de forma concisa, respectivamente, el motivo y el objetivo de la investigación, la metodología empleada, los resultados más destacados y las principales conclusiones. Se enfatizarán los aspectos novedosos y relevantes del trabajo. En el caso de las colaboraciones especiales se resumirá el trabajo sin dividirlo en estos cuatro apartados.
- b) Palabras clave: a continuación del resumen se especificarán cinco palabras clave o frases cortas que identifiquen el contenido del trabajo para su inclusión en los repertorios y bases de datos nacionales e internacionales. Se procurará poner el mayor número posible hasta un máximo de cinco. Deberán utilizarse términos controlados de referencia.

*Texto del manuscrito. Tercera página, que será la del arranque del texto del manuscrito*

La tercera página y siguientes serán las que se dediquen al texto del manuscrito, que se ajustará a las especificaciones de las instrucciones indicadas para cada tipo de trabajo. En el caso de las Revisiones y Notas técnicas podrá figurar el manuscrito estructurado en los apartados convenientes para facilitar así su comprensión. Sin embargo, los trabajos originales deben ajustarse en la medida de lo posible a los siguientes apartados: introducción, materiales y métodos, resultados y discusión.

## **6. Bibliografía**

- Sólo se incluirán los trabajos que hayan sido citados en el texto y todos los trabajos citados deberán referenciarse en la lista final.
- El orden será alfabético según el apellido del autor/a. En caso de varias referencias de un mismo autor/a, se ordenarán cronológicamente según el año. Primero se incluirán las referencias del autor/a en solitario, en segundo lugar las obras compiladas por el autor/a, y en tercer lugar las del autor/a con otros coautores/as.

- Los trabajos aceptados, pero aún no publicados, se incluirán en las citas bibliográficas especificando el nombre de la revista, seguido por la expresión “en prensa”.
- La lista completa de referencias bibliográficas se situará al final del texto, bajo el epígrafe «Referencias bibliográficas». Para su redacción deben seguirse las normas APA, de acuerdo con los siguientes ejemplos:

#### PUBLICACIONES PERIÓDICAS

##### *Artículo de revista, un autor*

Bekerian, D. A. (1992). In search of the typical eyewitness. *American Psychologist*, 48, 574-576.

##### *Artículo de revista, dos autores*

Klimowski, R., Palmer, S. (1993). The ADA and the hiring process in organizations. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 45(2), 10-36.

##### *Artículo de revista, en prensa*

Bekerian, D. A. (en prensa). In search of the typical eyewitness. *American Psychologist*.

Bekerian, D. A. (en prensa-a). Role of early supervisory experience in supervisor performance. *American Psychologist*.

Bekerian, D. A. (en prensa-a). Self-and spouse ratings of anger and hostility as predictors of coronary Herat disease. *American Psychologist*.

#### LIBROS Y CAPÍTULOS DE LIBRO

##### *Referencias a libros completos*

Bekerian, D. A. (1992). *People in organizations: An introduction to organizational behavior* (3.<sup>a</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.

##### *Libro, autor en grupo (agencia gubernamental) como editor*

Australian Bureau of Statistics (1992). *Estimated resident population by age and sex in statistical local areas, New South Wales, June 1990* (Nº 3209.1). Australian Capital Terrotory: ABS

##### *Libro editado*

Bekerian, D. A. (Ed.). (1992). *People in organizations: An introduction to organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.

**Libro sin autor o editor**

*Merriam-Webster's Collegiate Dictionary* (10.<sup>a</sup> ed.). Springfield, MA: Merriam-Webste

**Enciclopedia o diccionario**

Bekerian, D. A. (1992). *The new Grove dictionary of music and musicians* (3.<sup>a</sup> ed., Vols. 1-20) New York: McGraw-Hill.

**Capítulo en un volumen de una serie**

Maccoby, E. E. (1992). Socialization in the context of the family. En P. M. Musen (Ed. Serie) y M. J. Martin (Ed. Vol.). *Handbook of child psychology: Vol. 4. Socialization, personality, and social development* (3.<sup>a</sup> ed., pp. 1-101). New York: McGraw-Hill.

**INFORMES TÉCNICOS Y DE INVESTIGACIÓN**

*Informe disponible en la GPO (Government Printing Office), instituto gubernamental como autor.*

Nacional Institute of Mental Health (1992). *Clinical training in serious mental illness* (Publicación DHHS N° ADM 90-1679). Washington, DC: Government Printing Office.

**REUNIONES CIENTÍFICAS (CONGRESOS, SIMPOSIOS, ETC.)**

*Actas de congreso publicadas, contribución publicada a un simposio, artículo o capítulo en libro editado.*

Bekerian, D. A. (1992). A motivational approach to the self. En R. DeMaier (Ed.), *Nebraska Symposium of Motivation: Vol. 38, Perspectives on motivation* (pp. 574-596). Lincoln: University of Nebraska Press.

**Actas publicadas regularmente**

Bekerian, D. A. (1992). *In search of the typical eyewitness*. Proceedings of the National Academy of Sciences, USA, 89, 574-576.

**TESIS DOCTORALES Y DE MÁSTER****Tesis doctoral no publicada**

*Coger, D. L. (1993). Employee assistant programs supervisory referrals: Characteristics of referring and nonreferring supervisors.* Tesis doctoral no publicada. University of Missouri, Columbia.

*Tesis de máster no publicada, universidad no estadounidense.*

Saldaña, P. (1992). *Actitudes de los padres hacia la integración escolar*. Tesis de máster no publicada, Universidad de Salamanca, Salamanca, España.

## REVISIONES

*Revisión de un libro*

Baumeister, R. F. (1993). Exposing the self-knowledge myth [Revisión del libro *The self-knower*]. *Contemporary Psychology*, 38, 466-467.

## MEDIOS AUDIOVISUALES

*Película, circulación limitada*

Bekerian, D. A. (productor), y Smith, J. N. (director). (1992). *Changing our minds* [película]. (Disponible en Changing Our Minds, Inc., 170 West End Avenue, Suite 35R, New York, NY 10023).

## MEDIOS ELECTRÓNICOS

*Artículo de revista on-line, acceso limitado a suscriptores*

Central vein occlusion study of photocoagulation: Manual of operations [675 párrafos]. *On-line Journal of Current Clinical trials* [Serie on-line]. Disponible en: Doc. N.º 92.

## REFERENCIAS DE FUENTES ELECTRÓNICAS (INTERNET)

*Sitios web*

Milton, J. (1995). Composing good HTML (Vers. 2.0.6). <http://www.cs.cmu.edu/~tilt/cgh> (13 Jan. 1997)

## 7. Las citas bibliográficas

- Las citas aparecerán en el cuerpo del texto y se evitará utilizar notas al pie.
- Se citará entre paréntesis, incluyendo el apellido del autor/a, y el año y opcionalmente la página o páginas citadas; por ejemplo, (Boudon, 2004: 73).
- Cuando en dos obras del mismo autor coincida el año se distinguirán con letras minúsculas tras el año; por ejemplo, (Boudon, 2004a).

- Si los autores son dos, se citarán los dos apellidos unidos por «y»: (Bowles y Gintis, 2005); cuando los autores sean más de dos, se citará el apellido del primer autor seguido de «et al.» (Bowles et al., 2005), aunque en la referencia de la bibliografía final se puedan consignar todos los autores.
- Las citas literales irán entre comilladas y seguidas de la correspondiente referencia entre paréntesis, que incluirá obligatoriamente las páginas citadas; si sobrepasan las cuatro líneas, se transcribirán separadamente del texto principal, sin entrecomillar, con mayor sangría y menor tamaño de letra.

### **Proceso de selección y publicación**

Una vez recibido un texto que cumpla con todos los requisitos formales, se acusará recibo del mismo y dará inicio su proceso de evaluación.

En una primera fase, el Consejo de Dirección efectuará una revisión general de la calidad y adecuación temática del trabajo, y podrá rechazar directamente sin pasar a evaluación externa aquellos trabajos cuya calidad sea ostensiblemente baja o que no efectúen ninguna contribución a los ámbitos temáticos de la revista. Para esta primera revisión, el Consejo de Dirección podrá requerir la asistencia, en caso de que lo considere necesario, de los miembros del Consejo de Redacción o del Consejo Asesor.

Los artículos que superen este primer filtro serán enviados a dos evaluadores/as externos, especialistas en la materia o línea de investigación de que se trate. En caso de que las evaluaciones sean discrepantes, o de que por cualquier otro motivo lo considere necesario, el Consejo de Dirección podrá enviar el texto a un tercer evaluador/a.

A la vista de los informes de los evaluadores/as, el Equipo de Redacción podrá tomar una de las siguientes decisiones, que será comunicada al autor/a:

- Publicable.
- Publicable tras su revisión. En este caso, la publicación quedará condicionada a la realización por parte del autor/a de los cambios requeridos en la evaluación. El plazo para realizar tales cambios será de un mes y se deberá adjuntar una breve memoria explicativa de los cambios introducidos y de cómo se adecúan a los requerimientos exigidos.
- No publicable.











1542

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO  
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA