

TESIS DOCTORAL

2015

LA DEGRADACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

TENDENCIAS DE FLEXIBILIZACIÓN

EN LAS RELACIONES DE EMPLEO.

INTENSIFICACIÓN DEL ESFUERZO

Y CONSECUENCIAS EN LA

SALUD DE LOS TRABAJADORES.

FRANCISCO JAVIER PINILLA GARCIA

LICENCIADO EN SOCIOLOGIA

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA III

“Tendencias Sociales”.

FACULTAD DE CC.POLITICAS Y SOCIOLOGIA

JOSÉ FÉLIX TEZANOS TORTAJADA

**DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA III
“Tendencias Sociales”.
FACULTAD DE C.C. POLITICAS Y SOCIOLOGÍA**

LA DEGRADACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

**TENDENCIAS DE FLEXIBILIZACIÓN
EN LAS RELACIONES DE EMPLEO.
INTENSIFICACIÓN DEL ESFUERZO
Y CONSECUENCIAS EN LA
SALUD DE LOS TRABAJADORES.**

FRANCISCO JAVIER PINILLA GARCÍA

Director: JOSÉ FÉLIX TEZANOS TORTAJADA

AGRADECIMIENTOS

Concluir una tesis significa cerrar una etapa en la que te han acompañado de una forma más o menos intensa una gran cantidad de compañeros, colegas y amigos con los que has compartido, entre muchas otras cosas, opiniones y reflexiones derivadas tanto de éxitos como de frustraciones, vitales y profesionales.

No es que esta tesis sea un relato de mi vida, pero sí es cierto que en ella hay un amplio bagaje de mis experiencias, en distintos ámbitos profesionales. Casi podría decir qué, en ésta tesis, hay mucha reflexión y madurez, fruto de una larga y dilatada trayectoria profesional. En consecuencia, como fruto maduro, esta humilde contribución, trata de aportar una visión “objetiva”, a los importantes cambios sociales que estamos viviendo, y las profundas transformaciones del trabajo, desde finales del siglo XX.

Mi experiencia más lejana en el tiempo, de otro siglo, e inclusive casi se podría decir que de otra era, son las de mi formación académica en la única facultad de sociología existente entonces, la complutense, el vivero de la más venerable, en todos los sentidos generación de sociólogos españoles. Allí conocí como joven profesor a quien hoy es mi director de tesis.

En las clases nocturnas de la segunda mitad de los años setenta conocí amigos y amigas que aún conservo y que ahora alguna es compañera de esta misma facultad. Las clases en horario nocturno de la complutense me permitieron iniciarme en el mundo laboral tempranamente. Aunque ello limitara mi posibilidad de hacer vida universitaria en esos años juveniles de intensa vida política más que académica, sin embargo me permitió hacer lo que hoy se denomina “observación participante” en algunos trabajos poco cualificados y aprender cosas que no supe que sabía hasta mucho después.

Antes de concluir la carrera de sociología tuve la fortuna de “entrar en la administración” con todo lo que ello significaba de estabilidad laboral entonces, aún más que ahora. La oposición al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) me permitió participar de la “misión” de una institución cuyo origen fue el fruto de la conciencia social del desarrollismo tecnocrático de los años setenta. Una institución con una vocación social clara de la que participaba una gran parte de su plantilla técnica. Es verdad que la posición de un sociólogo era residual y casi pintoresca en una institución nutrida de ingenieros, químicos y médicos, con una pequeña cantidad de psicólogos. Ello hizo que olvidara la práctica sociológica y me centrara en otras tareas afortunadamente muy apasionantes. La primera, la de acomodar la legislación de seguridad e higiene franquista a la marcada por las directivas comunitarias. Resulta difícil explicar hoy, a alguien que no lo viviera en primera persona, las dosis de optimismo y confianza en el futuro que despertaba Europa en aquella época y todo lo que de ella provenía.

La segunda experiencia, consecuencia de la evidente vinculación social de la institución en la que trabajaba, fue mi temprano contacto y militancia sindical. Ello me llevó a trabajar durante unos años en UGT donde me encargué de establecer los rudimentos de una estructura sindical específica dedicada a la salud y seguridad. Aunque volví a los pocos años a la Administración, he seguido cooperando con variada intensidad con el sindicalismo en este ámbito. En esta faceta, pronto aprendí la utilidad de acercarse a los hechos tal como son, o como “hecho social”, tal como los viven los afectados. Ello complementó a la perfección una visión rigurosa técnicamente, pero quizás excesivamente ingenieril, con la que convivía en el INSHT.

No obstante, en ese ambiente pronto fue germinando una semilla de visión sociológica de la “seguridad e higiene”. En él, un grupo interdisciplinar y enormemente motivado, pronto percibió que la visión tecnocrática que constituía la seña de identidad de la institución, era insuficiente para entender los problemas y para enfocar las soluciones que requería el mundo del trabajo. En este pequeño grupo que saludaba cada edición de la encuesta nacional de condiciones de trabajo como una pequeña proeza, aprendí, con el escaso bagaje de la facultad y mucho más de entusiasta autodidacta a “hacer encuestas”. Agradezco a todos los compañeros de ese grupo, con una composición muy estable a lo largo de casi veinte años, por todo lo que aprendí con ellos y en particular, por aclararme que lo de interdisciplinar, significa discutir hasta la saciedad. De todos ellos debo destacar a quien me ha acompañado todo este largo periodo: Toñi Almodóvar, mi metodóloga de cabecera, a la que agradezco en particular su paciencia con el SPSS y conmigo, y no necesariamente en este orden.

Esta tesis es por tanto deudora de dos instituciones, por un lado el INSHT que me permitió acumular una ingente cantidad de datos sobre las transformaciones del trabajo, en un periodo de cambios fascinante, a través de las encuestas de condiciones de trabajo y, en cierta medida la tesis es un tributo a ellas. Resulta descorazonador el escaso debate y explotación que ha tenido este instrumento a lo largo de estos años. Ni el mundo académico, ni el institucional, han aprovechado la ingente cantidad de información. Ambos probablemente estaban estos años más preocupados por los problemas de empleo que por los de las condiciones de trabajo. Incluso en fechas recientes cuando se elaboró la que sería primera estrategia española de seguridad y salud en 2005, se despreció la evidencia mostrada por las encuestas de que los problemas de salud y seguridad en el trabajo no eran exclusivamente los del accidente de trabajo. Como consecuencia, no se estableció objetivo alguno fundado en los datos de encuesta, despreciando así este conocimiento.

La otra institución es la UNED, su facultad de sociología y su departamento de tendencias sociales en el que tuve la fortuna de cursar el doctorado. Mi acercamiento tras muchos años de alejamiento del mundo universitario, se produjo en parte buscando “una explicación sociológica” a la evolución seguida en la materia que más preocupaba entonces en el ámbito de los riesgos laborales, esto es el accidente de trabajo. Después de un intenso esfuerzo por construir una regulación en España con un alto grado de consenso, prácticamente nueva, que barrió con los restos de la legislación franquista en la materia, los resultados estadísticos mostraban un decepcionante resultado. ¿Qué

estaba pasando? Sencillamente, que el mundo del trabajo estaba cambiando, se flexibilizaba, mientras que nuestra normativa, pensada con los esquemas de un mundo laboral fordista, se hacía vieja antes de ser aplicada.

En el Departamento de Tendencias Sociales, primero como alumno y luego como profesor asociado, gracias a que Jose Antonio Díaz y Jose Félix Tezanos confiaron en mí, me planteé hacer la tesis. Pero nunca encontraba el momento más adecuado para ello. Mi trabajo en el Instituto me requería cada vez más dedicación, en particular en una fase en la que parecía posible transformarla en una nueva institución, también más acorde a los nuevos retos del mundo del trabajo actual. Aquella experiencia primero me apasionó y después me frustró. En fin, otra experiencia más.

Lo cierto es que sin la insistencia de mis compañeros de departamento y de su director, mi tutor de tesis, que no dejaba de recordármelo si bien de forma muy discreta, cosa que le agradezco, no me hubiera decidido a dar este último empujón y concluir mi tesis. En ella creo que condenso, no sé en qué proporción, mi experiencia universitaria con la experiencia de funcionario de una institución pública del ámbito laboral. De los posibles aciertos que encontréis en ella sois, todos vosotros en parte responsables, de sus errores sólo yo.

De cualquier forma, llegando a éste punto final, agradezco muy sinceramente tener la oportunidad de ver en conjunto toda mi trayectoria profesional reflejada en ésta tesis, de la misma manera que algunos escriben sus memorias. Esta es mi contribución sociológica que refleja toda mi historia, con claro y con oscuro, como la eterna lucha en las transformaciones del trabajo. Espero que éste documento pueda contribuir a entender y mejorar las relaciones sociales en un ámbito, el del trabajo en el que pasamos, la mayoría de nosotros, la mayor parte de nuestra vida consciente.

"Hay dos cosas que se deben distinguir en el trabajo de los hombres y de los animales: el efecto que puede producir el empleo de sus fuerzas aplicadas a una máquina, y la fatiga que provocan produciendo ese esfuerzo. Para sacar todo el partido a la fuerza de los hombres, hay que aumentar el esfuerzo sin aumentar la fatiga".

**"Memoria sobre la fuerza de los hombres". 1785
Coulomb, (1736-1806). Físico francés.**

"...El hambre no es sólo un medio de presión pacífico, silencioso y constante, sino que como es el móvil más natural para la laboriosidad y el trabajo, suscita el esfuerzo más potente"

Joseph Townsend. "Dissertation on the Poor Laws". 1786.

"... debemos decir, en contra de la mencionada alabanza hipócrita de todo trabajo, cualquiera que éste sea, que hay trabajos que, lejos de ser una bendición, son una maldición,... hay dos tipos de trabajo: uno bueno y otro malo; uno no muy alejado de ser una bendición y de hacer más fácil y alegre la vida; el otro una maldición, un lastre para nuestra vida. ¿Cuál es, entonces, la diferencia entre ellos? Esta: uno contiene esperanza, el otro no".

William Morris. "Trabajo útil vs. Trabajo inútil". 1885

INDICE

AGRADECIMIENTOS.....	3
PARTE 1.- MARCO TEORICO.....	9
1.1. PLANTEAMIENTO	10
1.2. OBJETO E HIPÓTESIS.	13
1.3. TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO, CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD DE LOS TRABAJADORES	19
1.3.1. Tecnología y globalización como motor de cambios	23
1.3.2. Trabajo y condiciones de trabajo	26
1.3.3. Consecuencias en salud.....	32
1.4. LA FLEXIBILIDAD LABORAL, SUS PRÁCTICAS Y TENDENCIAS	35
1.4.1. El nacimiento de una idea.	35
1.4.2. Las prácticas empresariales para flexibilizar el trabajo.....	38
1.4.3. Las políticas de “calidad total” como activadoras de las transformaciones en el proceso de trabajo.....	45
1.4.4. Flexibilidad funcional y polivalencia.....	46
1.4.5. Flexibilidad productiva y contractual.	52
1.4.6. El tiempo de trabajo, factor clave en la flexibilidad.....	60
1.5. LA INTENSIFICACION DEL ESFUERZO DE TRABAJO.	66
1.5.1. El debate teórico sobre la intensificación	66
1.5.2. El tiempo de trabajo como eje central de las racionalizaciones laborales .75	
1.5.3. Intensidad y productividad.....	77
1.5.4. La carga de trabajo como indicador de intensidad	78
1.5.5. Las formas de intensificar	79
1.5.6. Concepto y medida de la intensificación.....	86
1.5.7. Influencia de la intensidad en las condiciones de trabajo y en la salud	96
1.6. METODOLOGIA	100
1.6.1. Enfoques metodológicos para el estudio del riesgo laboral	101
1.6.2. El accidente de trabajo, indicador tradicional del daño laboral	103
1.6.3. Las enfermedades profesionales, la punta del “iceberg”	104
1.6.4. Del análisis de los daños al análisis de los riesgos, las encuestas de condiciones de trabajo.	106
PARTE 2. ANALISIS Y RESULTADOS.....	112
2.1. EL RECORRIDO FLEXIBILIZADOR DE LOS ASALARIADOS ESPAÑOLES.....	112
2.1.1. INDICADORES DE FLEXIBILIDAD.....	115
2.1.2. LA EVOLUCION DE LA FLEXIBILIDAD FUNCIONAL.....	117

2.1.3.	FLEXIBILIDAD CONTRACTUAL Y PRODUCTIVA.....	136
2.1.4.	LA ACUMULACION DE LAS PRÁCTICAS FLEXIBLES.	166
2.2.	LAS FORMAS QUE ADOPTA LA INTENSIFICACION DEL TRABAJO.....	176
2.2.1.	Indicadores del primer periodo: exigencias de atención, ritmo y repetitividad.	177
2.2.2.	Indicadores segundo periodo: ritmo, plazos y multitarea.	178
2.2.3.	La autonomía en el desarrollo de la tarea exigida.	187
2.2.4.	Las formas de imposición del ritmo.	189
2.2.5.	Distintas lógicas de los determinantes del ritmo.	194
2.2.6.	La relación de las prácticas flexibles con la intensidad	205
2.3.	INFLUENCIA DE LA INTENSIDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EN LA SALUD.	212
2.3.1.	La siniestralidad laboral, viejo problema con nuevas causas.....	213
2.3.2.	ESTRÉS LABORAL, UN RIESGO UNIVERSAL.	223
2.3.3.	LAS LESIONES OSTEOMUSCULARES, ¿UNA NUEVA EPIDEMIA LABORAL? ..	228
2.4.	LAS TRANSFORMACIONES LABORALES Y SUS CONSECUENCIAS PERCIBIDAS Y EXPLICADAS POR SUS ACTORES.	238
2.4.1.	La percepción de los cambios y sus modalidades	238
2.4.2.	Evidencias y explicaciones de la intensificación.....	258
2.4.3.	La urgencia como causa de los accidentes en el trabajo.	271
2.4.4.	Posturas, esfuerzos y rapidez, los ingredientes adecuados de los problemas musculoesqueleticos.	278
2.4.5.	El agotamiento mental.	280
	PARTE 3. CONCLUSIONES E IMPLICACIONES	283
3.1.	Conclusiones	283
3.2.	Implicaciones	298
	LISTA DE TABLAS.....	301
	LISTA DE FIGURAS.....	304
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	306
	ANEXOS METODOLÓGICOS	319

PARTE 1.- MARCO TEORICO.

En este apartado plantearemos el objeto de la tesis, los objetivos de investigación, las hipótesis que pretendemos verificar así como el modelo teórico desde el que vamos a observar el proceso de intensificación del trabajo.

Posteriormente definiremos (apartado 1.3) el esquema teórico de interrelaciones que presuponemos entre factores macro sociales y políticas de flexibilidad laboral llevadas a cabo en las empresas, procesos de intensificación y determinadas consecuencias en la salud. Posteriormente (apartado 1.4), analizaremos el debate teórico sobre la flexibilidad y sus formas, agrupándolas en tres grupos a fin de facilitar su análisis estadístico posterior. En el apartado siguiente (1.5) detallaremos el marco del debate sobre el proceso de trabajo, la importancia del tiempo como eje vertebrador de la disputa capital-trabajo. También se mostrarán las dificultades de medición de la intensidad y como la valoración del trabajador constituye la única forma de medida relevante. Detallaremos las actuales formas de intensificar el ritmo de trabajo y por último las consecuencias que la literatura científica al respecto ha señalado como más significativas.

Esta parte concluye con el apartado 1.6, en el que analizaremos los diversos indicadores posibles para estudiar consecuencias del trabajo sobre la salud y detallaremos el instrumento que vamos a emplear en la tesis, esto es las variables que se encuentran en las encuestas de condiciones de trabajo

1.1. PLANTEAMIENTO

Esta tesis trata sobre personas, sobre hombres y mujeres que cotidianamente cuidan a otras personas, venden productos, los transportan, fabrican cosas, sirven alimentos, limpian, cocinan, enseñan y para ello emplean herramientas sofisticadas y elementales, aplican sus conocimientos, su inteligencia y sus emociones. En definitiva, trata de ese otro mundo del trabajo que apenas tienen visibilidad, de esos procesos en que el esfuerzo humano en todas sus variedades, conjugado con materiales, ayudado con equipos y máquinas y cooperando con otros trabajadores en el interior de organizaciones grandes y pequeñas, transforma la naturaleza. Queremos mostrar una realidad "material" que el discurso dominante, deslumbrado por las incesantes innovaciones tecnológicas, suele ocultar.

Las profundas transformaciones en el mundo del trabajo, evidentes desde las décadas finales del pasado siglo han venido siendo descritas fundamentalmente desde la óptica de la "racionalidad económica". De esta forma, el uso de términos como *"globalización"*, *"trabajadores del conocimiento"*, *"flexibilidad"*, *"calidad total"* y otros muchos similares, anunciadores de la modernidad, representan tan sólo un enfoque de la cuestión. La competencia económica global, la adhesión a la "nueva economía" y la aplicación de nuevas tecnologías son consideradas de forma determinista por el discurso gerencial y economicista. El camino que lleva desde esa inexorable competencia económica global al trabajador flexible, confiado e implicado en los objetivos de la empresa -durante el muy probable breve período de tiempo en que permanezca en ella- es considerado como inevitable. De esta forma, las transformaciones del trabajo y del empleo y sus influencias sobre los trabajadores, se ven como consecuencias menores y, en todo caso, de manera ineludible, con relación al objetivo considerado como una necesidad incontestable para la empresa y para el conjunto de la economía del país, la competitividad. Inclusive para darle más gravedad a este discurso se utilizan en él términos bélicos tales como vencer en un entorno más competitivo, sobrevivir en una economía global, guerra comercial. Estos suelen ser titulares habitualmente presentes en la prensa y la literatura de gestión empresarial más divulgadora. Estos discursos ocultan el trabajo en tanto actividad cotidiana, sometida a reglas, incardinada en marcos de relaciones sociales y realizadas en espacios determinados, esto es, lugares de trabajo y en el interior de específicos procesos de trabajo.

Frente a esto, en estas tres últimas décadas se han ido mostrando los efectos perniciosos de unos cambios que anunciando modernidad recuerdan demasiado tiempos muy anteriores. Así, buen número de estadísticas laborales, tanto nacionales como de países europeos, se empeñan en mostrarnos un mundo del trabajo que sufre un creciente malestar, una penosidad y un nivel de riesgo para la salud que nos revela esa *"cara oscura"* de la realidad laboral. Y es que no todas las transformaciones del trabajo son igualmente visibles. Las transformaciones tecnológicas y de regulación provocan a su vez otras modificaciones en la organización del trabajo y en el proceso de trabajo y a través de estos, en sus consecuencias en el estado de salud de las personas que trabajan. Pese a ese ocultamiento, los malestares más o menos difusos se propagan en los centros

de trabajo. En los estudios que predicen el trabajo del futuro, suelen olvidarse estas cuestiones. Por ejemplo, en España los accidentes de trabajo suponen, aún un problema social de relevancia que muestra bien a las claras la creciente desigualdad sobre la que se asienta nuestro sistema productivo. Los riesgos tradicionales para la salud de los trabajadores permanecen bien agazapados en talleres, oficinas, comercios y todo tipo de organizaciones laborales: el ruido, la contaminación química, posturas de trabajo penosas y esfuerzos físicos intensos siguen siendo frecuentes en los centros de trabajo. A lo que se ve, esa supuesta *modernidad* no ha llegado a todos los trabajadores y cuando llega, aunque sea parcialmente, no siempre mejora las condiciones en que se trabaja. De esta forma, las quejas relacionadas con síntomas de estrés se disparan en todo tipo de estudios, tanto los de ámbitos nacionales como internacionales¹ y, por otra parte, los trastornos musculoesqueléticos constituyen ya una epidemia en los centros de trabajo. Las condiciones de trabajo se degradan. Las fuentes de riesgo que amenazan la salud de los trabajadores cambian pero no desaparecen pues, en esencia, guardan tanta relación con la tecnología utilizada como con las relaciones sociales en el trabajo que son las que determinan la forma concreta de cómo se emplean.

Los efectos de la degradación del trabajo han sido bien estudiados en lo relativo al régimen de compensación (el salario) y respecto al estatus (contrato) pero muy escasamente la mirada se ha dirigido al interior del proceso de trabajo. Es posible que a causa del carácter básicamente instrumental del trabajo hoy día, la precariedad se asocie fundamentalmente a la esfera salarial pero, existe otra precariedad que es el sufrimiento en el trabajo. Esta degradación afecta a la calidad del trabajo, a la de los productos y servicios (el output) y a la salud de los trabajadores (el insumo) de esos procesos. Sobre esta forma de degradación se sabe menos, en particular, respecto a cuales son los factores que los provocan.

Pero, ¿cómo medir esa degradación de los procesos? Lo más fácil sería a través de indicadores relacionados con sus consecuencias, sobre los estados de salud. También se puede analizar las condiciones en que se ejecutan esos procesos (condiciones y calidad de vida en el trabajo). Con ello podríamos medir los efectos, pero no reconstruir el cuadro completo y visibilizar el origen del proceso, los factores presentes en el origen de la degradación, esto es las flexibilidades practicadas en los centros de trabajo, entendidas como desregulaciones de la norma laboral anterior.

En nuestro esquema teórico la flexibilidad constituye la condición necesaria pero, el medio a través del cual se produce una mayor exigencia del trabajo es otro: la intensificación. Una intensificación, justificada, enmascarada, que no se la llama como tal sino que se la invoca a través de otros términos como el de la productividad, objetivo imprescindible para responder a la mayor competencia global.

La competencia económica acrecentada como realidad y como excusa, junto con una real alta tasa de renovación tecnológica son las razones más habitualmente invocadas para justificar la búsqueda de la "necesaria flexibilidad". Este término es el que mejor resume el conjunto de prácticas llevadas a cabo con mayor o menor intensidad en la

¹ Tanto la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T) de forma temprana, 1998, como la OCDE mucho después (2008) han constatado la amplitud y la evolución preocupante de este fenómeno.

gran mayoría de las empresas. Sin embargo, no hay una sola flexibilidad sino muchas distintas: la flexibilidad horaria es la culpable de la creciente variedad de horarios de trabajo y del incremento de los horarios inusuales. La flexibilidad funcional, esto es el trabajo en equipo, la rotación y polyvalencia con su correlato de incremento de la calificación de los trabajadores, es la que mejor opinión merece entre los implicados aunque no se encuentra exenta de efectos nocivos. Por último, la flexibilidad contractual de la que el caso de España constituye un buen ejemplo de exceso, es habitualmente considerada como sinónimo de precariedad. Y no sólo es el trabajador temporal quien la sufre, sino también la tupida red de subcontratas, trabajadores autónomos, subempleados y muchos más contagiados del razonable temor al paro.

Estos tipos de flexibilidades junto con otras como la salarial con el crecimiento de los salarios a rendimiento proporcionan a la empresa la suficiente discrecionalidad en el empleo de su fuerza de trabajo. Es decir, las condiciones previas necesarias para exigir y organizar el trabajo de forma que el rendimiento por unidad de tiempo de cada trabajador se incremente.

La consecuencia percibida, cada día de una forma más nítida es un proceso de intensificación de las cargas o exigencias del trabajo. En sectores como el transporte, las ramas industriales en general, la construcción y en prácticamente todas las actividades incluidas las de servicios, los trabajadores se quejan cada día más de un trabajo apresurado e inacabable. Las encuestas europeas sobre condiciones de trabajo muestran una tendencia general y común en todos los países de la Unión desde los años ochenta del pasado siglo.

Las flexibilidades constituyen los medios, ideológicamente legitimados (Boltansky y Chiapello 2002), la desorganización de las actividades y la intensificación del esfuerzo es el resultado, y la fatiga y el sufrimiento en el trabajo la consecuencia. La penosidad sentida y manifestada hoy, sustituye la visión optimista y emancipadora con la que se analizaba el trabajo en los años setenta. Entonces, cualquier evolución era solo posible en una dirección, la de la mejora. Hoy sin embargo el pesimismo cunde, ya que parece que cualquier cambio en la esfera del trabajo inevitablemente conducirá al empeoramiento de las condiciones de vida del trabajador. Si la visión optimista pasada se demostró errónea, a la pesimista actual tampoco debemos juzgarla como inevitable. De esta forma, indagando sobre los orígenes de este proceso, aportando luz respecto a sus causas y sus consecuencias podremos facilitar la toma en consideración y la mejor gestión por los agentes implicados sobre estas evoluciones y orientar su sentido.

1.2. OBJETO E HIPÓTESIS.

Las organizaciones laborales han venido acumulando en las dos últimas décadas transformaciones de gran calado, afectando, entre otras a sus configuraciones estructurales, a sus definiciones organizativas, a las formas de empleo de su fuerza de trabajo y al equipamiento tecnológico empleado. Tal acumulación de cambios hace complejo su análisis, a fin de determinar sus orientaciones y lógicas internas, si las hubiera y, por supuesto, hace aún más difícil establecer las relaciones entre ellos. ¿Cuáles son los factores de cambio originarios?, ¿Cuáles otros son determinados por aquellos?.¿Qué evolución han seguido?

Algunas de estas transformaciones son más visibles que otras, las relativas a las formas de la relación laboral, dado su carácter regulado son fácilmente percibidos. Otros sin embargo, permanecen más ocultos, ocurren tras los muros de la fábrica, la oficina, el taller, el comercio, en la “trastienda” de las actividades laborales, en suma.

Pareciera que un pacto de silencio impidiera que las vivencias del interior del centro de trabajo se trasladaran a la vida social y cotidiana de fuera de él. Los malestares y sufrimientos en el trabajo se sufren en silencio y se somatizan como problemas de adaptación individual que nadie quiere reconocer para no parecer débil. Los grupos sociales antaño fuertemente asentados en organizaciones laborales más homogéneas posibilitaban la “toma de conciencia” colectiva y la consiguiente defensa de intereses comunes. En los actuales ambientes laborales marcados por la creciente diversidad interna de los estatus, salarios, misiones y proyectos, cada uno es libre, depende cada vez menos de otros, pero ello también le hace más frágil, con menos apoyos ante la adversidad.

El camino que va desde las transformaciones globales y estructurales de los mercados de empleo a las modificaciones en las formas de organizar el trabajo en las empresas y, de éstas a las condiciones de vida en el lugar de trabajo de los empleados, es difícil de entrever.

Si se repasa la literatura sobre el trabajo y sus cambios a partir de la década de los años ochenta hallaremos dos temas destacados. Uno de ellos sobrepasa los límites del debate científico y coloniza de una forma absoluta el debate político y económico, es el de la flexibilidad. La flexibilidad se constituye en el requisito de adaptación obligado en todos los ámbitos de la vida social, y de forma destacada en las relaciones de empleo y en las formas de trabajar. El otro tema que destaca es el relativo a “el ideal del comportamiento laboral”. Se trata de definir cómo deben ser de comprometidas y de autónomas las personas en el trabajo. La denominada “literatura de gestión” nos promete que se puede ser más productivo y al tiempo más feliz en el trabajo. ¿Cómo lograrlo?, a través de la flexibilidad, la adaptabilidad indolora. Pero, al igual que “la fama” la flexibilidad parece tener un precio y es en el trabajo donde primero se paga.

Frente a este prometido mundo laboral, liberado de cargas y penosidades del pasado gracias a la contribución deslumbrante de la innovación tecnológica, poco a poco se

descubre un “universo laboral paralelo” al descrito por los gurús de la gestión. Cuando se pregunta, aunque sea de una manera “formalizada” a través de encuestas, los trabajadores declaran una amplia variedad de malestares sufridos durante el tiempo que pasan en sus centros de trabajo. ¿Se trata de efectos secundarios y pasajeros durante el tránsito a ese mundo laboral anunciado? O bien, ¿estas fuentes de malestar han venido para quedarse?

En definitiva, ¿cuál es el eslabón que conecta las transformaciones en la regulación del acceso al empleo, de su permanencia en él y del contenido de las tareas encomendadas a los trabajadores con el malestar que ellos manifiestan crecientemente?

Creemos que para encontrar respuestas se debe mirar dentro del proceso de trabajo, en la forma en que éste se organiza. La organización del trabajo, en cuanto que específica combinación de tecnología, materiales y trabajo para la obtención de un producto o prestar un servicio determinado, también ha sufrido cambios en este periodo de tiempo. Pero, más allá de las modificaciones en sus componentes, algunos muy sustanciales, lo que parece haberse producido es un cambio en la velocidad de ajuste entre ellos. Es decir, la prisa, la rapidez, la urgencia, el corto plazo domina cualquier actividad laboral, cualquier tarea. Sospechamos que esta dimensión interna de la organización del trabajo, el tiempo de ejecución de las tareas, es el candidato ideal para ser ese eslabón que conecta flexibilidad con malestar.

Nos proponemos por ello investigar en primer lugar el proceso, más bien los distintos procesos, en los que se ha plasmado en España la tan deseada flexibilidad. Las transformaciones en el mundo del trabajo de las últimas décadas se encarnan en un nuevo tipo de organización laboral cuya característica distintiva es la de la flexibilidad. Como respuesta a la crisis de acumulación de los años setenta las empresas de las economías occidentales comenzaron a ensayar cambios con el afán de extraer más beneficio del proceso de trabajo, mediante la reducción del coste del factor trabajo y exigiendo una mayor contribución de éste a la plusvalía relativa, esto es, limitando su retribución salarial y exigiendo que éste aporte un mayor esfuerzo, tanto en extensión como en intensidad. Es cierto que las plusvalías y el beneficio pueden conseguirse en una economía capitalista de varias formas, más allá de la explotación del trabajo humano, bien de forma especulativa, oligopolística, o mediante la sustitución del operario por automatización y robotización, o mediante la informatización. En todo caso el trabajo humano sigue siendo fundamental, incluso en aquellos puestos más automatizados de las actividades industriales, y aún más en las muy diversas actividades de servicios.

En esta tesis las distintas prácticas flexibles constituyen variables independientes. Para ello, en primer lugar, dimensionaremos en el ámbito de la empresa española las prácticas de flexibilidad laboral que se vienen aplicando y como han evolucionado a lo largo de un periodo de tiempo amplio en el que se ha sucedido un ciclo económico de crecimiento, el cual corresponde en nuestro análisis a las fechas que van desde 1997 a 2003, con ciclo económico de profundo descenso, el que va entre 2007 y 2011. No nos interesa analizar todas las prácticas flexibles aplicadas en las empresas españolas, sino las que denominaremos, **funcional, contractual y temporal**. Sin duda que se trata de las

más importantes y, en todo caso, son, presuponemos, las más influyentes sobre las condiciones específicas de trabajo a nivel del puesto y de la relación entre puestos o funciones en los lugares de trabajo. En definitiva, se trata de determinar cómo se organiza el trabajo en el marco de la empresa. También nos acercaremos, por su innegable influencia sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores afectados, a las prácticas de relaciones inter-empresas (subcontratación o flexibilidad externa).

Así, en lo que se refiere al fenómeno de la flexibilidad se pretende mostrar cómo han ido extendiéndose estas prácticas en el conjunto de las actividades laborales, y afectando a un creciente número de empleados, señalando los efectos de sus diferentes formas. Nuestra hipótesis al respecto es que en las empresas españolas se emplean estas variadas formas de flexibilidad, que se aplican sobre un alto volumen de empleados y de forma diferenciada, lo que origina diversas formas de desigualdad, entre sectores, ocupaciones y género.

Buena parte de las prácticas de flexibilidad aplicadas parecen haber sido adoptadas en el marco de estrategias decididas de cambio en las empresas con el objetivo de mejora y gestión de la calidad del producto o servicio que prestan. Por ello, nuestra hipótesis es que la gestión total de la calidad como objetivo empresarial fomenta el uso de otras prácticas o herramientas de gestión flexible.

De entre esas herramientas que acompañan a la calidad la literatura internacional considera a una de ellas, en particular, como requisito necesario para su éxito. Esta es la que denominamos flexibilidad funcional, en particular la polivalencia y el “trabajo en equipo”. Por ello, que podemos esperar razonablemente que, en este periodo que analizamos el trabajo en equipo ha crecido en su extensión y, en particular entre aquellas ocupaciones necesarias para la gestión de la calidad en las empresas, esto es las ocupaciones profesionales y cualificadas.

Otro tipo de flexibilidad que analizaremos es la “contractual y productiva”, cuyo componente esencial, la temporalidad contractual es la forma más frecuente en los centros de trabajo españoles. Nos planteamos verificar si a lo largo del periodo han mantenido una alta presencia entre la población asalariada o, por el contrario, dadas las características tan sensibles a los cambios de ciclo económico de nuestro mercado laboral, se han visto influidas por las dos fases temporales en las que se inscribe nuestro análisis.

Al tiempo en que el proceso de flexibilización ha alcanzado a una gran parte de las plantillas de los centros de trabajo, otro proceso paralelo se estaba desarrollando. En las dos últimas décadas se ha instaurado un proceso de intensificación del esfuerzo de trabajo exigido a los trabajadores, mediante un incremento del ritmo de trabajo exigido, que se ha extendido, con distinta intensidad a la mayoría de las ocupaciones y sectores laborales.

Medir un fenómeno tan complejo como es el de la intensificación requiere el empleo de varios indicadores para mostrar las formas a través de las cuales los afectados se sienten presionados durante la realización de su tarea. Al tiempo nos preguntaremos si estos

indicadores de intensidad percibida muestran en este periodo una creciente acumulación sobre los mismos trabajadores

Las fuentes directas a través de las que se determina, se impone ese esfuerzo de trabajo, son también diversas y se combinan aplicándose también de forma conjunta, incluso sobre los mismos trabajadores, obligándoles a conciliar exigencias de naturaleza distinta, industrial o mercantil. Ello tiene como consecuencia que los trabajadores puedan estar sometidos a varios determinantes de su ritmo de trabajo y que éstos adopten formas híbridas en cuanto a su naturaleza.

Las hipótesis que nos planteamos a este respecto presuponen que se han desarrollado dos procesos paralelos en las dos últimas décadas: un proceso de flexibilización y otro de intensificación. No obstante, el interés que nos mueve para analizar las dimensiones de estos dos procesos no es otro que el de tratar de explicar su influencia en los indicadores de daño y de salud de los trabajadores. Creemos que la relación entre las distintas formas de flexibilidad laboral y las consecuencias sobre la salud de los trabajadores se establece a través de un proceso de intensificación del esfuerzo de trabajo, es decir del aumento de la carga de trabajo del trabajador.

Por ello, el primer paso es verificar si las prácticas de gestión flexible de los procesos y de la organización del trabajo tienen como consecuencia una creciente intensificación del esfuerzo de trabajo exigido, esto es, de los ritmos de trabajo soportadas por los trabajadores. A este respecto nos proponemos indagar si la forma de “trabajo en equipo” provoca una mayor intensidad del trabajo para los trabajadores afectados.

Las prácticas de flexibilidad productiva y contractual, mediante el recurso a la subcontratación y el empleo de trabajadores temporales, modifica la composición de las plantillas en los centros de trabajo. Creemos que ello contribuye a fragilizar sus estructuras organizativas, afectando ello a su capacidad de gestión segura de los procesos de trabajo

La variabilidad en los tiempos de prestación del trabajo, a lo que denominamos prácticas de flexibilidad horaria, incrementan las exigencias y ritmos de trabajo sobre el trabajador

Otra relación que pretendemos explorar es la de si la intensificación de los ritmos y cadencias de trabajo provocan consecuencias negativas para la salud de los trabajadores. Esta hipótesis la exploraremos en dos posibles consecuencias que constituyen los dos más frecuentes problemas de salud relacionada con el trabajo del conjunto de la población ocupada. Por ello, tendremos que responder a si la intensificación del trabajo influye en la aparición de síntomas de trastornos musculoesqueléticos y, si por otro lado, la intensificación se relaciona con el crecimiento de las quejas y síntomas manifestados de estrés entre los asalariados españoles.

Recapitulando, las hipótesis que intentaremos contrastar son las siguientes:

H.1. En las empresas españolas se emplean variadas formas de flexibilidad, que se aplican sobre un alto volumen de empleados y de forma diferenciada, lo que origina diversas formas de desigualdad, entre sectores, ocupaciones y género.

H.1.1. La gestión total de la calidad como objetivo empresarial fomenta el uso de otras prácticas o herramientas de gestión flexible.

H.1.2. En la primera década del siglo el trabajo en equipo ha crecido en su extensión y en particular entre aquellas ocupaciones claves en la gestión de la calidad, esto es las ocupaciones técnicas, profesionales y manuales cualificadas.

H.1.3. La flexibilidad “contractual y productiva” a lo largo del periodo estudiado constituye la forma de flexibilidad más frecuente en los centros de trabajo españoles.

H.2. En las dos últimas décadas se ha instaurado un proceso de intensificación del esfuerzo de trabajo exigido a los trabajadores, mediante un incremento del ritmo de trabajo exigido, que se ha extendido con distinta intensidad a la mayoría de las ocupaciones y sectores laborales.

H.2.1. Las distintas formas de intensidad percibida por los trabajadores muestran una creciente acumulación sobre los mismos trabajadores.

H.2.2. Los trabajadores asalariados están sometidos a varios determinantes de su ritmo de trabajo y éstos adoptan formas híbridas en cuanto a su naturaleza.

H.2.3. La forma de “trabajo en equipo” provoca una mayor intensidad del trabajo para los trabajadores afectados.

H.2.4. Las prácticas de flexibilidad productiva y contractual, mediante el recurso a la subcontratación y el empleo de trabajadores temporales, modifican la composición de las plantillas en los centros de trabajo, haciéndoles más inestables, fragilizando así su capacidad de gestión segura de los procesos de trabajo

H.2.5. La variabilidad en los tiempos de prestación del trabajo, esto es lo que denominamos prácticas de flexibilidad horaria, incrementan las exigencias y ritmos de trabajo sobre el trabajador

H.3. La intensificación del trabajo provoca afecciones a la salud de los trabajadores, al menos en los dos tipos de dolencias más frecuentes entre los ocupados españoles:

H.3.1. La intensificación del trabajo influye en la aparición de síntomas de trastornos musculoesqueléticos.

H.3.2. La intensificación se relaciona con el crecimiento de las quejas y síntomas manifestados por estrés entre los asalariados españoles.

1.3. TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO, CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD DE LOS TRABAJADORES

El cambio y sus tendencias se han constituido, hoy día en la principal categoría de análisis de las sociedades contemporáneas. Por supuesto, ninguna sociedad (en ningún tiempo histórico) es, o ha sido, por completo ajena a modificaciones de distinta envergadura en diversos órdenes. Lo que hoy alarma, inquieta o seduce, dependiendo de la perspectiva del analista, no es el cambio en sí, sino más bien su ritmo.

Pocas esferas de la sociedad han recibido tantos embates transformadores como la del trabajo, provocando a su vez cambios en otros órdenes de la vida social. Y es que no sólo es relevante el trabajo en función del tiempo que pasamos en él que para un adulto ocupado a tiempo completo es el más amplio de su vida consciente, sino es que los valores empresariales por los que se regulan los comportamientos de los empleados (subordinación, competitividad), colonizan a su vez todos los ámbitos sociales. De esta forma, mirar sobre cómo se vive en el trabajo sirve para interpretar otros comportamientos relevantes de los personas en la vida social: individualismo, pasividad, insolidaridad, miedo, etc.

Las múltiples transformaciones que comenzaron a experimentar las organizaciones laborales en Occidente en los años ochenta y noventa del pasado siglo, etiquetadas como flexibilidades, se vieron acompañadas por la aparición o propagación de las diversas formas de la intensidad del trabajo. Este aumento es, según buen número de estudios, una causa de la degradación de las condiciones de trabajo experimentadas por los trabajadores. La intensidad del trabajo se asocia con un aumento de las molestias y los riesgos físicos y psicológicos para la salud del empleado. La intensidad como norma de funcionamiento laboral desestructura las organizaciones haciendo que gestionen mal la complejidad de la actividad, afectando a los trabajadores a su seguridad a su salud y a la calidad del producto o servicio que prestan

El modelo de análisis de esta tesis (figura 1-1) contempla unos factores macro, en cuanto que variables independientes en el modelo. La competencia económica global, o globalización, en tanto que expresión de un nuevo orden económico modifica para una parte de las unidades empresariales, las más grandes y que trabajan en mercados externos, el terreno de juego donde operan, incluyendo nuevos actores internacionales e incrementando con ello la competencia económica en productos y servicios. En cascada esas presiones que delimitan el negocio y la búsqueda de beneficio por parte de los actores principales (multinacionales) se trasladan a gran parte de las unidades empresariales que operan en mercados nacionales y locales, a veces, directamente a través de la propia subcontratación con los operadores de mayor nivel que exigen plazos y precios cada vez más competitivos, o mediante la adhesión ideológica al “one best way” del éxito empresarial, popularizado por la denominada literatura de gestión (Boltansky y Chiapello. 2002).

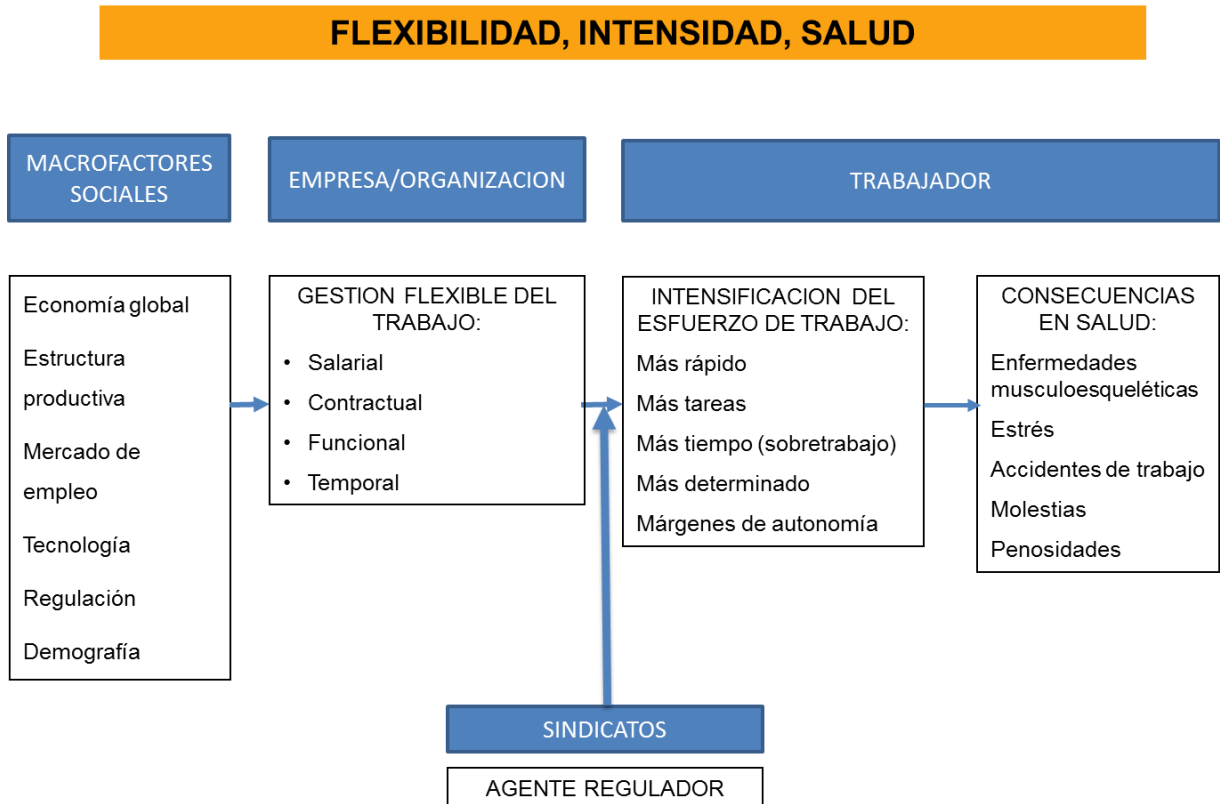
Las transformaciones en la estructura de los empleos en los últimos veinte años han seguido una evolución que configura claramente hoy a la sociedad española como una sociedad de servicios en la que el peso de actividades tradicionales como la agricultura e inclusive la industria han seguido un constante declive. Ello lógicamente afecta a las

formas de producir, al tipo de tecnología empleada, a la organización laboral y todo ello a las condiciones y la salud de los trabajadores

El mercado de empleo por su parte, actúa como una variable de ajuste en la búsqueda de la rentabilidad económica. Las transformaciones que en estos mercados se han venido produciendo desde los años ochenta han roto con la norma salarial anterior producto del compromiso fordista, para “liberar” la gestión de la fuerza de trabajo de sus viejas ataduras burocráticas. La escasez de empleos crea ese “ejército de reserva” que posibilita ofertar empleos cada vez menos retribuidos y más exigentes en el esfuerzo requerido, denominados precarios. La precariedad laboral y el empleo informal, ha ido extendiéndose en España a partir de la primera reforma laboral del año 1984 por la que se instaura la figura del trabajador temporal, rompiendo así la “norma social de empleo” anterior (Prieto. 2002) . Poco a poco se han ido ampliando sus formas y, si en un principio afectaba a los trabajadores con contrato temporal, hoy ya se extiende a cientos de miles de subempleados, becarios, trabajadores sumergidos o falsos autónomos. Además otras múltiples formas de precariedad laboral se están ensayando ya en algunos países europeos, como es el caso del Reino Unido, donde ya son frecuentes (en 2013 afectaba al 3% de los ocupados) los denominados “contratos de cero horas”², por los que el empleador no garantiza, ni paga obviamente, un número de horas de trabajo determinado. Hoy la precariedad no es un atributo de un mayor o menor número de trabajadores periféricos, vulnerables o descualificados, sino que ha impregnado, contaminando el conjunto de los empleos. El miedo a la pérdida del empleo, la reducción del salario o la limitación a la carrera profesional afecta a todos. De esta forma, desde los años ochenta las denominadas condiciones de empleo se han constituido en la primera y más directa influencia sobre las condiciones de trabajo (Miguelez y Prieto.1999), (Goudswaard y Nanteuil.2000).

² Incluso para instituciones abiertamente liberales como la Comisión Europea parece que esta dinámica inacabable y perversa debe tener un límite, al menos el de la seguridad aérea. Buen número de compañías de bajo coste contratan a sus jóvenes pilotos bajo esta modalidad. Ver el informe encargado a la Universidad de Gante por los servicios de la comisión en: https://www.eurocockpit.be/sites/default/files/report_atypical_employment_in_aviation_15_0212_f.pdf?utm_source=Press+and+Media&utm_campaign=5391be63a5-AtypicalEMPLPR&utm_medium=email&utm_term=0_52284f8fb1-5391be63a5-92673389

Figura 1- 1 Modelo de análisis



Los cambios regulatorios de ese mercado de empleo han ido posibilitando, paso a paso, ese uso “contingente” de la mano de obra, limitando los compromisos por parte de quien contrata. En España, desde los años ochenta las sucesivas reformas laborales han tenido como objetivo explícito atacar las rigideces del mercado laboral, a las cuales, el pensamiento dominante en economía, achaca nuestra negativa particularidad como país en materia de cifras de desempleo. No obstante, su efecto más claro fue el de instaurar una evidente dualización del mercado de trabajo que hoy treinta años después sigue siendo una de sus principales características definitorias³. Sin duda es la más reciente reforma de 2013 la que profundiza de forma más sustancial este proceso de flexibilización. Esta, como también hicieron las anteriores, se ha justificado como necesaria e inevitable, así como “equilibrada” donde ganan tanto empresarios como trabajadores. Sin embargo, la consecuencia es la de abaratar el coste del factor trabajo para mejorar la tasa de beneficios de las empresas. Ello se pretende alcanzar a través de mecanismos tales como: reforzar el poder empresarial y debilitar a sindicatos y trabajadores mediante abaratar y facilitar los despidos, reducir el alcance de la contratación colectiva (los convenios), fortaleciendo los “acuerdos” individuales, y precarizando el mercado laboral.

Las profundas transformaciones en la tecnología empleada en las actividades laborales constituyen un vector de cambio particularmente poderoso, posibilitando e

³ Un buen resumen de este proceso desregulatorio puede consultarse el reciente artículo de Díaz, J.A. y Hernández de Frutos, T., “El mercado de trabajo y las políticas de cohesión social en España”. Revista Sistema nº 239. Págs. 31-44. 2015

incentivando otras transformaciones organizativas en el marco de las empresas, impensables sin su concurso. La “empresa red” que imagina Castells (1996) y que sirve de entramado sobre el que se teje “la sociedad red” en tanto que forma dominante de organización social en nuestra época. En el marco del proceso de trabajo ello permite tanto la emancipación de las “cadenas” que ataban al trabajador de “cuello blanco” a su mesa de oficina, permitiéndole una autonomía indiscutible, como, también y por el contrario, someterle a nuevas formas de control mediante el uso obligado de dispositivos móviles⁴. Además, entre otras aplicaciones, estas facilidades tecnológicas permiten extender el ámbito de influencia y control de las empresas “principales” sobre sus contratadas, instaurando así un control a distancia tan eficaz como exigente para empresas subcontratistas y los empleados de éstas. Se dispone de una libertad mayor en la ejecución de la tarea encargada al tiempo que se somete a la actividad y sus ejecutantes a un control reforzado sobre los plazos y contenido. Es, en definitiva una autonomía controlada que se articula sobre dos procesos simultáneos de concentración de poder y de deslocalización (Thebaud-Mony 1993:67).

Por último, los cambios demográficos en los lugares de trabajo son también muy relevantes. La incorporación de la mujer a cada vez más profesiones, el proceso de envejecimiento, en particular en los centros de trabajo industriales, la importante presencia de trabajadores inmigrantes y las enormes dificultades de inserción laboral de los jóvenes se suman a esos “factores macro” que si no determinan si posibilitan, promueven y legitiman a su vez cambios en la forma de gestionar las organizaciones laborales.

Las empresas y el resto de organizaciones laborales, en particular a partir de mediados de la década de los setenta del pasado siglo, se han lanzado a una búsqueda de la flexibilidad en sus más variadas formas, buscando reducir cargas económicas y gestionarias, aligerando plantillas, estimulando a sus empleados para que contribuyan en mayor medida al éxito de la empresa, reordenando su organización del trabajo para hacerla más productiva y variando sus relaciones con el entorno. Pese a su diferente naturaleza, las distintas acciones emprendidas en este ámbito tienen en común un objetivo, el de vencer las resistencias y/o convencer para lograr una mayor dedicación de los trabajadores en el esfuerzo de trabajo.

A lo largo de este proceso de transformaciones en las organizaciones laborales, la intensidad del trabajo ha aparecido como acompañante, constituyendo la característica más relevante de los cambios en la organización del trabajo. Green (2006: 84) pone de relieve la contribución negativa potencial de la intensificación del trabajo a la satisfacción general en el trabajo en las últimas décadas, debido a que los cambios tanto tecnológicos como los organizativos se han orientado hacia la exigencia de un mayor esfuerzo.

La evolución concomitante entre proceso de flexibilización y proceso de intensificación hace sospechar su vinculación y ese es el objetivo que nos planteamos: probar la influencia de las distintas prácticas de flexibilidad sobre diferentes indicadores de intensidad que construiremos.

⁴ Este efecto ambivalente de libertad y control ha sido estudiado por Pinilla, J. “Teletrabajadores. Efectos contrapuestos de la flexibilidad” en Abaco. Revista de cultura y ciencias sociales. nº 67,39-48.

Los efectos de la intensidad sobre la calidad de vida de la población afectada se pueden rastrear a través de diversos indicadores relacionados con sus estados de salud, desde el más tradicional como el accidente de trabajo que ha mostrado una gran sensibilidad a esas modificaciones pese a su carácter de indicador administrativo y no científico, a la actual epidemia de trastornos musculoesqueléticos y de estrés en los centros de trabajo. Pero aún más, categorías de análisis que parecían felizmente superados en occidente gracias al desarrollo económico tras la II Guerra Mundial, (los "treinta años gloriosos" tan presentes en los análisis de la sociología del trabajo francesa) reaparecen hoy en el debate científico y en las preocupaciones ciudadanas con nuevas caras, como es el caso de la penosidad en el trabajo⁵. Un último elemento hay que señalar en este marco de análisis, el papel de los sindicatos. El proceso que se describe de forma esquemática contempla la función protectora de los sindicatos como barrera y modulador de las tendencias a la flexibilidad que afectan a la calidad del trabajo y del empleo de los trabajadores. Aunque no nos detendremos en ello creemos que el esquema quedaría incompleto sin la referencia a este agente ya que debido a la disminución de su influencia y capacidad para enfrentar estos procesos, contrastada por estudios tanto nacionales (Prieto.2008) como internacionales, (Quinlan.2000b) constituye una explicación del avance de los procesos de intensificación llevados a cabo (Askenazy. 2009).

1.3.1. Tecnología y globalización como motor de cambios

La década de los años ochenta y noventa fue pródiga en profecías deterministas. La interpretación de los cambios observables entonces dio lugar a buen número de reflexiones sobre su naturaleza que en su mayoría enfocaban a dos procesos entrelazados, la tecnología como activadora y la globalización de los mercados como marco retroalimentador del proceso exigiendo una innovación continua en las formas de producir y competir.

Así tanto quienes veían estos cambios como limitados a determinadas esferas de la sociedad, la económica en particular, como quienes apreciaban un cambio "revolucionario" ⁶no sólo del equipamiento productivo, sino de nuestra forma de pensar y de relacionarnos, coincidían en señalar que el "motor que ha movido nuestro mundo durante los últimos doscientos años ha sido la tecnología". Y parece que lo seguirá siendo. Castells (1995: 40), reflexiona sobre el nuevo "modo de desarrollo", señalando una importante autonomía de la esfera tecnológica, "las nuevas tecnologías de la información, transforman el modo en que producimos, consumimos, administramos, vivimos y morimos". El mismo autor habla del "nuevo paradigma tecnológico" como consecuencia de la aparición relativamente simultánea de estas tecnologías (las de base microelectrónica) y la sinergia creada por su interacción, y lo que es más importante, su

⁵En Francia se ha reabierto el viejo debate de cómo compensar los trabajos penosos que pese a su obligación legal de mejora no impide el malestar que genera en quien los ejecuta. Para ello proponen una "cuenta prevención" que permita salir del círculo vicioso de trabajos penosos y si no fuera posible adelantar la edad de su jubilación. (ver Ergaonline nº 142. 2015 INSHT).

⁶ Alvin Toffler (1982) quizás sea el representante más exacerbado a este respecto, pero también otros desde P. Kennedy (1993) a L. Thurow (1996) alertan sobre un cambio que va más allá de su génesis en la esfera económica, para determinar cambios globales

rápida difusión y aplicación. Además, concreta aún más ese carácter determinante que asigna a la esfera tecnológica señalando que para él la revolución tecnológica actual no es un conjunto de variadas e importantes innovaciones tecnológicas combinadas, ni tan siquiera considera especialmente significativo el papel del conocimiento, sino que, en su opinión, "lo que caracteriza a la revolución tecnológica actual es... la aplicación de ese conocimiento e información a aparatos de generación de conocimiento y procesamiento de la información/comunicación, en un círculo de retroalimentación acumulativo entre la innovación y sus usos" (Castells.1995:42-43).

Con independencia de los rasgos que más se quieran resaltar de la nueva sociedad emergente, y, en consecuencia se la califique de sociedad de servicios, de ocio, tecnológica, post-industrial, del conocimiento, o informacional, la característica más reseñada pero la mayoría de autores en esta época para caracterizar la sociedad de fin de siglo es la pronta aplicación de la continua innovación tecnológica al mundo de la producción de bienes y servicios. Respecto al grado y ámbitos en que se percibe la influencia de la variable tecnológica se observan divergencias entre los analistas. En la introducción a la edición española del monumental estudio sobre "tendencias sociales de las sociedades industriales", Langlois y Salustiano del Campo (1995: 23 y 24) señalan tres grandes categorías de tendencias clasificadas en función de la mayor, menor o nula influencia que sobre ellas ejerce la innovación tecnológica. Una de ellas, refleja la "proliferación y el perfeccionamiento de los bienes y los servicios con la consiguiente mejora de las condiciones de vida y opciones vitales. Incluye entre ellas, obviamente, las relacionadas con el mundo del trabajo: la productividad del trabajador, la jornada laboral, los accidentes del trabajo, entre otras. Todas ellas, están tan "estrechamente ligadas entre sí, que cualquiera puede servir para medir el nivel de modernización alcanzado por la sociedad de un país". Concluyen que las tendencias incluidas en este grupo: "...pueden ser extrapoladas con bastante fiabilidad a medio y corto plazo". El resto de las tendencias observables en las sociedades industriales se clasificarían según los autores en los otros dos grupos. Uno, por tendencias que reciben influencia del progreso tecnológico, aunque no vienen determinadas por él. Y, el otro grupo compuesto por aquellas tendencias que poco o nada tienen que ver con el progreso tecnológico. Lo sustancial no es en sí el cambio tecnológico si no su convergencia con "una nueva lógica organizativa", lo que constituiría el "cimiento histórico de la economía informacional" (Castells. 1996:180)

Aunque sea cierto que las modificaciones en el equipamiento tecnológico de las empresas deben ser consideradas como las principales, o al menos las más visibles fuentes activadoras de los procesos de cambio en el conjunto de la sociedad y, en particular en la forma de trabajar, ellas, no explican, sin embargo, por sí mismas las transformaciones en los procesos de trabajo. Trouvé (1989:12) señala como los gestores en la década de los ochenta "se dieron cuenta de que las nuevas tecnologías no son intrínsecamente portadoras de cambio e innovación, y pueden incluso ser fuente de rigideces suplementarias." Así, en el contexto dominado por el prestigio de las soluciones técnicas e "ingenieriles" a los problemas de producción, el descubrimiento de las flexibilidades productivas "ha procedido ante todo de un cálculo económico". "En el sistema taylorista clásico, se trataba ante todo de luchar contra las pérdidas de tiempo de los obreros. Con el desarrollo de los equipos automatizados, las condiciones (los

condicionantes) de la productividad se amplían poco a poco a nuevos factores, entre ellos el contenido de los empleos y la cualificación de los hombres, la transformación de las estructuras de producción y el establecimiento de nuevas relaciones sociales”. Ahora se hace indispensable la cooperación de los trabajadores para evitar esa “nueva pérdida de tiempo”.

Como señala L. E. Alonso (1999: 190) gran parte de los autores que han teorizado respecto al fin del trabajo y las sociedades “post”, desplazan su interés desde el trabajo, en tanto que elemento central de la sociedad y lo sustituyen por el sucedáneo concepto de empleo. “Del trabajo como elemento central en la ciudadanía, del trabajo como elemento enriquecedor para la colectividad social, del trabajo como conquista de las luchas sociales, del trabajo, en suma, como derecho colectivo humano, hemos pasado al concepto mucho más económico, mucho más primitivo de empleo “(Alonso 1999:197). El empleo como variable cuantitativamente dependiente de los mercados traduce el poder omnímodo de la razón económica a la hora de configurar nuestra sociedad que “debe plegarse a la ruta que siga el acontecer económico”. De esta forma “el trabajo, está, así -y debe estar cada vez más- supeditado absoluta y necesariamente a la tecnología y ésta será el determinante fundamental de la imposición de estructuras laborales.” (Alonso 1999:192). Este proceso se aúna con el determinismo tecnológico ya señalado y cristaliza en el determinismo globalizador. La globalización, en suma, es el remate tecnológico y económico del discurso de la subordinación del trabajo y de sus condiciones a las necesidades financieras y tecnológicas de un mercado mundial cada vez más virtualizado y desmaterializado” (Alonso 1999:200).

Así el determinismo tecnológico, “el discurso de las nuevas tecnologías y sus afines o clónicos, como el discurso de la sociedad digital o el de la sociedad de la información, han hecho que el trabajo, como acontecimiento social completo y complejo, tienda a desaparecer de nuestros estudios, y que la organización concreta de trabajo tienda a quedar oculta”. (Alonso 1999: 195)

Este olvido, desde los años ochenta de la organización concreta de trabajo no deja de resultar sospechoso toda vez que es en el proceso de trabajo donde se produce, en términos marxistas, la extracción de plusvalía. Es donde se sustancian los beneficios empresariales y es por ello, donde en mayor medida se pueden encontrar los elementos de cambio que han reconfigurado la actual reconversión del modelo de capitalismo.

Por ello, podemos resumir las fuerzas de cambio de carácter macro de la forma siguiente:

- La globalización y el “imperio de la razón económica” justificadora, y legitimadora de un cambio de valores en los que los objetivos de progreso económicos y social siguen caminos distintos (Boltansky y Chiapello 2002: 21)
- El mercado de empleo y su regulación, mantiene un “ejército de reserva” disuasorio de cualquier crítica, hecho al que ayuda el debilitamiento de las instituciones de defensa de los derechos sociales y sindicales
- La tecnología en tanto que fuerza enormemente influyente, modificando directamente las herramientas de trabajo y con ello los componentes reales de

la tarea y, facilitando, cambios en la organización del trabajo que constituye el eje central de la producción.

- La demografía, en fin, diversificando los antaño grupos (más) homogéneos de trabajadores que posibilitaron su organización y la defensa de sus mutuos intereses.

La suma de todas estos vectores de cambio certifica la ruptura con el modelo anterior, con la “norma social de empleo” existente en occidente hasta la década de los años ochenta. Aquella que tenía como referente un “buen empleo” cuyas características distintivas serían:

- un empleo ante todo y sobre todo **asalariado**. El trabajo asalariado no era sólo el tipo de trabajo más regulado y protegido sino además, aunque en grados muy distintos, el más reconocido
- **estable**, ya que la norma social era la estabilidad y las reglas jurídico-laborales la promovían expresamente.
- Cuyo **tiempo** de prestación temporal en extensión y ordenación temporal está sujeta a normas y se ejecuta a “tiempo completo”.
- **Retribuido** de forma suficiente y negociada
- Con unas funciones o **tareas** delimitadas no modificables por la empresa más que en casos excepcionales, las “categorías profesionales”
- **Protegido** ante adversidades, desempleo, enfermedad, etc
- Con el **derecho a organizarse**, ser representados y actuar como clase social con intereses propios

En fin, el buen empleo, la norma social de empleo era aquel que “se inscribía en una dinámica evolutiva de mejora permanente de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores: en la seguridad laboral y económica, en la retribución, en el tiempo trabajado, en la protección social, en el reconocimiento social. Sobre la base de una vida laboral de trazos firmes y seguros, cualesquiera que fueran esas condiciones en el presente, suponían una mejora, tanto desde el punto de vista de los trabajadores individuales como desde el de la clase trabajadora como tal, en relación con el pasado. El futuro por su parte se auguraba como una superación continua del presente. (Prieto 2002:96).

1.3.2. Trabajo y condiciones de trabajo

Hasta las transformaciones de los años ochenta el mercado de trabajo se presumía estable, “gracias a una potente ordenación y regulación estatal de los derechos de empleo...”. Por tanto, los problemas fundamentales se concretaban en el ámbito interno de trabajo -o, para ser exactos del proceso de trabajo--; crítica de la materialización técnica de las desigualdades laborales, de análisis y de crítica de los ritmos, tiempos y movimientos (Alonso. 1999:183)

Las preocupaciones de la sociología del trabajo y de los agentes del mercado de trabajo, en especial sindicales, se centraba en “los abusos de la organización científica del trabajo taylorista, su gran objetivo se centraban, al fin y al cabo, en un estudio pormenorizado de trabajo humano en el interior de la fábrica, concretado en una serie de temas que

iban desde la aplicación de métodos y técnicas de gestión de tiempos y de movimientos, hasta los efectos para las cargas físicas y mentales de los trabajadores que se derivaban de los usos de los diversos elementos técnicos, pasando por los problemas de los sistemas de incentivos salariales o de las condiciones ambientales” (Alonso. 1999:179).

Para estos problemas el avance científico y tecnológico era el gran aliado. Poco a poco las condiciones materiales del trabajo habrían de ser mejoradas. El futuro no podría ser peor que el pasado. Esta creencia en el progreso se mantuvo al menos hasta la década de los años noventa cuando los datos de investigaciones y las quejas de los trabajadores comenzaron a mostrar claros signos de alarma (Gollac y Volkoff .1997: 54)

Así, los resultados de la encuesta periódica de 1991 que sobre condiciones de trabajo venía realizando desde 1978 el Ministerio de trabajo francés mostraron una sorprendente evolución con respecto a los resultados de 1984: todos los indicadores de la encuesta mostraron una degradación neta con respecto a las penosidades manifestadas y los riesgos señalados por los trabajadores tanto físicos como mentales. Tras descartar los posibles sesgos de modificación del cuestionario la conclusión fue clara: la percepción, es decir la sensibilidad había aumentado, esto es el conocimiento u objetivación de los riesgos por parte de los empleados pero ello no explicaba por sí sólo la degradación de las condiciones de trabajo. (Gollac. 1997:21) A estos datos les acompañaba una desaceleración de la tendencia secular a la disminución, e inclusive de un leve repunte, de los indicadores de accidentes de trabajo. Para los analistas galos no quedaba más remedio que admitirlo, el futuro podría ser peor que el pasado (Gollac.1997:32)

En España, la primera encuesta global se realizó en 1987 y los resultados de la siguiente de 1993 ya mostraron evoluciones negativas respecto a exposición a contaminantes, ritmo impuesto alto y escaso grado de control sobre la tarea, al tiempo que se mantenían muy preocupantes otros indicadores. La evolución de los resultados de encuesta mostraban la persistencia de riesgos materiales y el ya creciente peso de los riesgos y trastornos musculoesqueléticos (III Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo). No obstante, en el caso español estos datos no sorprendieron a nadie pues todos los agentes implicados eran conscientes de la obsolescencia de nuestro marco normativo, en aquellas fechas aún heredero de la época franquista y la esperanza estaba depositada en una profunda reforma legal que modernizara europeizando nuestro marco de relaciones en lo relativo a la seguridad y salud de los trabajadores.

Es innegable que las exposiciones extremas a riesgos físicos se han erradicado en buena parte de nuestros centros de trabajo, pero lo cierto es que este proceso de modernización parece tener también un reverso. El número de trabajadores que se queja de estar sometido a malas condiciones de trabajo es cada vez más numeroso. ¿Significa ello en todo caso que se ha producido un empeoramiento real?

Para responder a ello es preciso analizar la calidad del instrumento de medida, en general las encuestas de carácter global sobre “condiciones de trabajo”, tema que trataremos posteriormente en el capítulo tercero. No obstante, la propia naturaleza del fenómeno de las condiciones de trabajo hace especialmente complejo su análisis.

Es cierto que la percepción de las relaciones entre salud y trabajo no es evidente, ni para los propios trabajadores ni para los directivos, ni siquiera sencillo para los investigadores (Gollac y Volkoff 2000:23). Mostrar esa relación presenta importantes problemas metodológicos. Además, la lógica existencia de intereses opuestos incentiva a algunos (la empresa) a negar o limitar esa relación y a otros, (los trabajadores) a magnificarla. Pero, además, prácticas de “lobby” pueden contribuir muy poderosamente a mantener oculta esta situación⁷. A su vez, los estereotipos sociales y las propias prácticas tradicionales de los especialistas (médicos, ingenieros y otros profesionales) contribuyen a menospreciar determinadas situaciones de penosidad o exposiciones a riesgos⁸. Los propios trabajadores también pueden naturalizar las situaciones mediante la negación de la exposición al riesgo como estrategia de enfrentamiento ante situaciones de riesgo que juzgan como inexorables y ante las que poco pueden hacer (Dejours 2008:77).

Es verdad que la comprensión de las relaciones entre trabajo y salud tiene problemas metodológicos y técnicos complejos. Estas relaciones son multifactoriales, el sentido de la causalidad no está siempre claro y las relaciones con aspectos de la vida fuera del trabajo son estrechas. Además gran parte de los efectos en la salud son a menudo diferidos, incluso por 30 años como es el cáncer profesional. También el deterioro de la salud actúa como un mecanismo de selección y exclusión, por lo que los trabajadores en activo tienen, deben tener, un estado general de salud superior al de gran parte de los inactivos. Este sesgo denominado del “trabajador sano” constituye una complicación aun mayor para el análisis de las influencias del trabajo en la salud pues aquellos que hayan estado y sufrido exposiciones a factores de riesgo intensos en el pasado pueden ya no ser parte de las plantillas de los centros de trabajo, infravalorando así los resultados de los estudios sincrónicos que relacionan riesgo y consecuencias.

El término *condiciones de trabajo* presenta una notable imprecisión conceptual. Se emplea tanto para referirse a las características del salario como para considerar el riesgo de accidente. En su acepción más amplia, la expresión condiciones de trabajo se refiere a las circunstancias que recubren la vida del trabajo en su conjunto, desde las condiciones materiales, las organizativas en que el trabajo se presta, la duración de éste,

⁷ El caso del amianto es paradigmático al respecto, desde hace más de 60 años la ciencia conoce la responsabilidad en exclusiva del amianto como causa de un tipo de cáncer y sin embargo los “lobbys” de las empresas y países productores aún siguen informando sobre su inocuidad. Este mismo caso es aplicable a multitud de agentes químicos cancerígenos. Por ejemplo ya en 1999 el Informe del Grupo de trabajo: “Enfermedades Profesionales” de la Comisión Nacional para la Seguridad y Salud en el Trabajo. 1999, estimaba que más de 3.000 casos de cáncer en España podrían atribuirse a un origen laboral, ya que unos 400.000 trabajadores estaban empleados en industrias y ocupaciones con riesgo de exposición a agentes cancerígenos.

⁸ En particular respecto a los riesgos del trabajo de las mujeres se tiende a considerarlos menores o menos graves frente a los tradicionales accidentes de trabajo que afectan en mayor medida a los hombres, sin embargo, buen número de estudios confirman importantes diferencias de género en lo que se refiere a la incidencia de problemas osteomusculares. Entre otros, ver K. Messing “Comprendre le travail des femmes pour le transformer”. BTS. Bruselas. 1999, también, H.Hirata, “La division sexuelle du travail: une approche sociologique ou changer la division sexuelle du travail” en *Archives de maladies professionnelles*. 1999, 60, nº 6, pg.528.

su remuneración, las opciones de promoción o desarrollo de la cualificación profesional, llegando a incluir el entorno de la empresa. De forma más resumida, pero no menos restrictiva, otras definiciones contemplan las "condiciones de trabajo" como "el contenido del trabajo (en sentido amplio) y las repercusiones que pueden tener sobre la salud y la vida social y personal de los asalariados". Así, "lo esencial en la definición de las condiciones de trabajo no estará en señalar con precisión los elementos o dimensiones que las constituyen, sino en subrayar la perspectiva relacional: condiciones de trabajo es todo aquello que es y gira en torno al trabajo, desde el punto de vista de su incidencia en las personas que trabajan" (Castillo y Prieto. 1990: 121).

Los distintos ámbitos en que se dividen a efectos prácticos: materiales, psicológicos, organizacionales, estarán, por tanto, en relación, respectivamente, con las distintas consideraciones del hombre y la mujer en el trabajo como entidades físicas, mentales y sociales. Esta misma "centralidad del trabajador" como elemento nuclear en cualquier definición de condiciones de trabajo ha sido remarcada por la OIT. "cabe definir las condiciones generales de trabajo como los elementos que determinan la situación que vive el trabajador"(OIT.1987: 21).

Estas condiciones no son, obviamente, estables e inamovibles, sino que responden en cada circunstancia y ámbito concreto a los siguientes interrogantes. ¿Cómo se trabaja? (en qué unidad organizativa, a qué ritmo..), ¿con qué se trabaja? (herramientas, equipos, productos) ¿dónde se trabaja? (en un lugar de trabajo estable o móvil, en un solo puesto de trabajo o en varios..), ¿durante cuánto tiempo se trabaja?, y como corolario imprescindible ¿cómo vive el trabajador esas condiciones?, ¿cómo, en definitiva, le influyen en su salud y bienestar? Así, en función del objeto de investigación lo más relevante para definir las condiciones de trabajo en un caso puede ser el grado de implicación de un trabajador en el sistema organizativo de su empresa y, en otros casos serlo el tipo de relación contractual que mantiene con la organización en la que trabaja.

Es decir, no hay condiciones de trabajo sin trabajadores. En todo caso, el elemento relevante en cualquier valoración de las condiciones de trabajo, es la "percepción" que de ellas tiene el trabajador. El trabajador percibe y vive su situación de trabajo como la convergencia y la suma de toda una serie de factores que son, analíticamente diferenciables pero de los cuales el trabajador hace un balance único. Esos factores constituyen un "sistema" complejo. Sus factores, por tanto, no pueden ser analizados aisladamente si queremos percibir con exactitud la "situación real de trabajo" ya que sus efectos combinados son superiores a la mera suma de ellos. Cada uno de los componentes de esas condiciones "está relacionada con las demás de múltiples formas. Si se toma, por ejemplo, el caso de la seguridad e higiene, se comprueba que, junto a los peligros constituidos por instalaciones en mal estado o por el medio ambiente físico, las malas condiciones de trabajo, los horarios demasiado largos o mal concebidos, los ritmos de trabajo excesivos y la remuneración por rendimiento son otras tantas causas de accidentes, enfermedades o fatiga. A su vez, el tiempo de trabajo y su ordenación, inciden de múltiples maneras no sólo en el tiempo libre que resta y en la calidad de la vida en general, sino también en la remuneración, la salud y la seguridad del trabajador. Diversos aspectos del salario, como su cuantía, su modo de cálculo y su regularidad, guardan también relación directa con las condiciones de trabajo: los suplementos salariales concebidos para compensar determinados riesgos (pluses de penosidad,

peligrosidad) o tareas penosas siguen siendo frecuentes, al igual que tasas superiores para las horas extraordinarias, el trabajo a destajo y otras formas de remuneración que pueden inducir a los trabajadores a hacer caso omiso del peligro o a exponerse a él. Numerosos factores, por último, contribuyen a la fatiga: el esfuerzo físico, la falta de pausas o el reposo insuficiente; el ambiente de trabajo (temperatura, ruido, iluminación, etc.) y la organización de éste” (OIT. 1987: 8)

La percepción de los trabajadores sobre el grado de riesgo de sus condiciones de trabajo no es estable sino que se encuentra influida por varios factores. Uno de ellos es el de una objetiva degradación de esas condiciones o bien por la diferencia entre el bienestar de la vida privada y el disconfort del trabajo que puede hacer juzgar como “duro” aquello que antes era “normal”. La sensibilización de colectivos tales como los trabajadores expuestos a determinados riesgos es el objeto del trabajo de instituciones públicas y agentes sociales, en particular los sindicatos. A través de sus acciones y campañas pueden, así se propone, modificar conductas y ello tiene el efecto de una objetivación del riesgo, haciéndole pasar de ser considerado “natural” propio de la profesión a algo nocivo e indeseable⁹. También acontecimientos especialmente difundidos través de los medios de comunicación pueden mostrar aspectos antes ocultos¹⁰.

Estos procesos de objetivación provocan una sensibilización y por tanto una creciente intolerancia a situaciones anteriormente juzgadas como naturales. Pero este proceso no siempre tiene una dirección. El proceso de objetivación puede verse inhibido, contrarrestado o incluso anulado por otros factores. En particular, las nuevas generaciones de trabajadores que se incorporan pueden desconocer en mayor medida los riesgos a los que pueden estar expuestos o aceptarlos más sumisamente debido a por ejemplo la precariedad contractual y salarial de estas nuevas generaciones.

Uno de los elementos claves de este proceso de objetivación lo ha constituido la creciente institucionalización del concepto de condiciones de trabajo, lo que ha redundado en una creciente atención pública y ha fomentado el desarrollo de la investigación. El origen más cercano de este proceso (ya que obviamente el movimiento sindical desde sus orígenes tenía como objeto la mejora de las condiciones de vida y de trabajo) podemos situarlo a finales de los años sesenta y principios de los setenta del siglo XX, impulsado por el sindicalismo del centro y norte de Europa, bajo la consigna de la “humanización del trabajo”. Sus demandas bien pronto tuvieron el reconocimiento internacional por la aprobación en la OIT del Programa Internacional para la Mejora de las Condiciones de Trabajo (PIACT. 1976). En las principales esferas de actividad del programa se mostraba su amplitud conceptual, incluyendo las condiciones de salud y seguridad, horario de trabajo, la organización y el contenido del trabajo (participación,

⁹ Los programas y campañas para dar a conocer al Ley 31/1995 y sus derechos a lo largo de estos veinte años han “popularizado” la denominada prevención, haciendo sin duda más conscientes a los trabajadores de los riesgos en sus lugares de trabajo

¹⁰ Este fue el caso del denominado síndrome Ardystil por el que en 1992 seis jóvenes fallecieron debido a una contaminación en unas pequeñas empresas de aerografía textil de Valencia a causa de las condiciones semiclandestinas y precarias en las que trabajaban. Ello dio lugar a un cierto descubrimiento de los riesgos del trabajo debido a las informaciones periodísticas. Pues bien, la Encuesta nacional de Condiciones de Trabajo de 1993 mostró un salto cuantitativo muy importante en la percepción por parte de los trabajadores de encontrarse en su trabajo expuestos a sustancias nocivas (II Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT. 1993).

promoción, reducción de la fatiga, satisfacción), condiciones de trabajo y alternativa tecnológica (pretendiendo optimizar los beneficios resultantes para las condiciones de trabajo de las nuevas tecnologías), y en general, el medio ambiente de trabajo y de vida (educación, vivienda, salud pública...). Más interés que ésta implícita definición omnicompreensiva reviste el enfoque propuesto en el PIACT, de que “la mejora de los ambientes de trabajo debe considerarse como un problema global en el que los diversos factores que afecten al bienestar físico y mental de los trabajadores están interrelacionados” y, por tanto, “la acción para mejorar las condiciones de trabajo y el ambiente de trabajo deberá ejercerse en varios frentes, puesto que las políticas económica, formativa y social, todas ellas, tienen su parte en la identificación y resolución de los problemas”.(OIT. 1987:85). Diez años después otra organización internacional, ésta con un mayor poder de convicción, la entonces Comunidad Europea, retoma esa concepción global en la redacción del primer Programa de Acción Social. Bajo el concepto de humanización de las condiciones de vida y de trabajo, contempla como primer paso la “mejora de la seguridad e higiene”, pero también incluye la “eliminación progresiva de las constricciones físicas y psíquicas”, señalando el “enriquecimiento de tareas” como alternativa a las últimas; además, propone “reformas en la organización de trabajo” que permitan una mayor responsabilidad del trabajador y “una cualificación superior”¹¹. No obstante, las acciones concretas de la C.E. en los siguientes doce años se circunscribieron al terreno tradicional de la seguridad e higiene, entendido éste en su concepción más tradicional. En 1986, en la reforma de los tratados conocida como Acta Única Europea, se establece la base jurídica que va a permitir la adopción de normativas (directivas), cuyo objeto sea regular, con carácter mínimo obligatorio, las condiciones de trabajo. Si bien subsisten diversas interpretaciones sobre el alcance del término “mejora del ambiente de trabajo”¹², la principal directiva europea sobre “salud y seguridad en el trabajo” (89/391/CEE), contempla como principios básicos de acción del empresario respecto de sus trabajadores, entre otros, “adaptar los métodos de trabajo y de producción, con miras en particular, a atenuar el trabajo monótono y el trabajo repetitivo, y a reducir los efectos de los mismos en la salud”; además, se le impone al empresario la obligación de controlar las consecuencias de la introducción de nuevas tecnologías (en cuanto que modifican las condiciones de trabajo) sobre la seguridad y la salud de los trabajadores. Estas disposiciones han sido, con una redacción similar, integradas en la normativa española, por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en ella, por primera vez en nuestra legislación, se define de forma expresa el concepto de “condición de trabajo. En ella se define condición de trabajo como cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia y “todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador”. Se trata de una

¹¹ Resolución del Consejo de 21 de enero de 1974, relativa a un Programa de Acción Social (DOC nº 13 de 12 de febrero de 1974)

¹² Artículo 118 del Acta Única Europea (1986). Para la patronal europea (UNICE) este término debía referirse exclusivamente a las condiciones relativas a la seguridad e higiene en el trabajo. Por su parte, el Parlamento Europeo, en especial la Confederación Europea de Sindicatos (CES) proponía una interpretación amplia del medio de trabajo que permitiera abordar los problemas vinculados a la organización laboral en su conjunto. Resoluciones Congreso CES de Estocolmo, 1988. Ver *Claridad* nº s. 25 y 26 .1998, pgs. 51-52

consideración que tiene su origen en los años sesenta, en la que las preocupaciones laborales se centran en el interior del centro de trabajo (Alonso. 1999:180) calificada como calidad del "trabajo" y entendida como la calidad de las formas de uso empresarial de la fuerza de trabajo en los procesos de producción y termina en los dos mil como calidad del "empleo", entendida como el conjunto de rasgos que caracterizan al trabajo no sólo en el seno de los procesos productivos sino también, y sobre todo, en el espacio social de la circulación (mercado de trabajo)" (Prieto. 2008:5)

En resumen, definir de forma precisa el concepto de condiciones de trabajo requiere señalar sus rasgos más característicos:

- La "centralidad del trabajador". Su visión es imprescindible para cualquier análisis.
- La globalidad como marco de toda investigación, dadas las múltiples interacciones entre los factores.
- La relación estrecha entre condiciones de trabajo y salud¹³, En gran medida las condiciones de trabajo se manifiestan a través de sus consecuencias. La inseparabilidad entre condiciones de vida y de trabajo.
- La influencia que sobre el "subsistema de las condiciones de trabajo" ejerce el sistema de las "condiciones de empleo".

La importancia del factor organizativo, responsable en última instancia de determinar la forma concreta de exposición de los trabajadores a los riesgos. Es en la organización del trabajo donde se concretan, los métodos de trabajo a emplear, donde se diseña y califican los puestos o funciones, donde se establece el tiempo de trabajo y la secuencia y donde se establecen los sistemas de control tanto del producto o servicio como de la actividad encomendada al trabajador.

La intensidad constituye una variable implícita al proceso de trabajo y a la organización de éste. De forma abstracta, toda tarea incluye una organización temporal que determina su ritmo de ejecución. Un ritmo que se concreta en la repetición o en la secuencia de operaciones en un marco temporal y con un orden específico.

1.3.3. Consecuencias en salud

La influencia del trabajo sobre la salud de quien lo ejecuta, viene siendo estudiada desde mucho antes de la existencia del trabajo asalariado¹⁴. El trabajo, en tanto que actividad

¹³ Según la definición de la Organización Mundial de la Salud, por salud debe entenderse el "estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de enfermedad". De esta forma, podemos considerar que cualquier factor de las condiciones de trabajo tiene alguna influencia en el estado de salud del trabajador, en alguno de los tres ámbitos y, probablemente en cierta medida en todos ellos. En consecuencia, indicadores de la salud de los trabajadores en el trabajo, sirven, igualmente, de indicadores a efectos de valoración del "estado de las condiciones de trabajo", y viceversa. Este concepto que igualmente posee límites imprecisos hace aún más complicado su estudio.

¹⁴ Se suele citar a Ramazzini, médico italiano del siglo XVII quien en el umbral del siguiente siglo publica la primera obra que va a "descubrir" la fundamental responsabilidad del trabajo sobre la forma de enfermar de las poblaciones obreras.

del hombre para transformar la naturaleza, es responsable de modificaciones que él mismo sufre (Nova.1995:11). Es evidente que cuando se producen bienes y servicios de utilidad para la colectividad, se originan enfermedades, accidentes, fatiga y desgaste de la salud de aquellos que los generan¹⁵. La Revolución Industrial, con la consiguiente extensión del trabajo asalariado, vino a producir una verdadera explosión de riesgos laborales como consecuencia de la aplicación, a las actividades laborales, de dos fuerzas interrelacionadas: una tecnología cada vez más sofisticada que empleaba una creciente cantidad de energía, cuya liberación accidental es susceptible de provocar enormes daños; y una lógica de productividad empresarial que exige un creciente incremento de los beneficios minimizando, al tiempo, los costes de las actividades que los generan.

Los cambios en estos dos ámbitos, la tecnología empleada y la organización social del trabajo, permiten explicar las transformaciones acaecidas en las formas de enfermar a causa de la actividad. El maquinismo y las condiciones extremas de explotación humana del siglo XIX condujeron a una preocupación por el accidente de trabajo y por las condiciones de salud de los obreros, llevando a la creación de las primeras leyes previsoras y protectoras¹⁶. La segunda mitad del siglo XX, en lo que se refiere a los riesgos para la salud de los trabajadores, ha estado dominada por las consecuencias del empleo en la industria de una enorme cantidad y variedad de sustancias químicas. El perfeccionamiento tecnológico de los procesos industriales y una fuerte movilización obrera, tuvieron como consecuencia la reducción de los niveles extremos de exposición a contaminantes químicos en los puestos de trabajo.

Hoy, las consecuencias de los cambios en la naturaleza de las actividades laborales (cada día más relacionados con el procesamiento de información que con la transformación de la energía), en la tecnología empleada (reducción de los esfuerzos físicos y, por el contrario, el incremento de los requerimientos de atención y esfuerzo mental), y en la misma organización de trabajo (la irrupción de la “empresa flexible” y sus consecuencias de flexibilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo), son fácilmente reconocibles en las formas de exposición a los riesgos laborales.

Así, analizando los principales elementos de la relación trabajo-salud, se constata como el marco de reconocimiento actual se queda “estrecho” para acoger las nuevas formas de enfermar. Estas, además de presentar una dimensión sin precedentes, se distribuyen de forma diferente por sexo y ocupación, respecto al patrón tradicional de riesgo laboral, lo que induce a pensar que nos encontramos ante un cambio de paradigma.

En definitiva, los cambios producidos en la organización y el proceso de trabajo anuncian nuevos riesgos y, al tiempo, ponen en crisis los marcos teóricos e institucionales históricamente contruidos para enfrentarse a ellos. La creciente fragilidad e inestabilidad de las estructuras empresariales (Clifton.2000), y la alta rotación entre empleos, ha roto la anterior homogeneidad de los trabajadores respecto a sus condiciones de trabajo, que permitió tanto las luchas sindicales exigiendo mejoras,

¹⁵ Ver C. Teiger. “Las huellas del trabajo” en *Sociología del Trabajo* nº 7-8. 1982, 33-60.

¹⁶ En España, por ejemplo, la primera norma que contiene prescripciones de prevención de los daños en el trabajo es la *Ley de Accidentes de Trabajo*, de 1900, también denominada “Ley Dato”. Por su parte, la Ley de Bases de 4 de Julio de 1932, llamada *Ley de Indemnizaciones por Accidente de Trabajo en la Industria*, crea la obligación legal de que los empresarios aseguren a sus obreros contra el riesgo de accidente que produzca incapacidad permanente o muerte a los mismos.

como la realización de estudios epidemiológicos capaces de detectar los factores de riesgo, posibilitando así su reducción y control. De esta forma, la influencia del trabajo sobre la salud de quien lo ejecuta ha ampliado sus formas y su intensidad, modificando el “patrón de riesgos laborales”, al que están expuestos los trabajadores.

1.4. LA FLEXIBILIDAD LABORAL, SUS PRÁCTICAS Y TENDENCIAS

Pocos términos han generado tanta polémica en los últimos treinta años como el de flexibilidad, llegando a monopolizar el estudio de las transformaciones laborales.

Flexibilidad es un término inseparable de otros que constituyen los principios rectores de la denominada “nueva economía”, tales como mundialización, competitividad, productividad, implicación de los trabajadores o calidad total; constituyendo la *Biblia* y guía de los procesos de racionalización laboral emprendidos en las últimas décadas. Pollert (1994:15-16), ha mostrado como la exacerbación del debate sobre la flexibilidad en la década de los ochenta en cuanto concepto teórico ha conseguido dotarle de “una importancia hegemónica” pasando a justificar durante los años 80 y 90 la adopción de variadas políticas nacionales desreguladoras del mercado de trabajo. También la propia Comisión Europea se sumó pronto al debate con la publicación de un Libro Verde: *Partnership for a new organisation of work*. (1997), defendiendo la “empresa flexible” como medio para el desarrollo de la competitividad de las empresas europeas. Si bien, desmarcándose de las vías rápidas de la precarización, propone mejorar “el empleo y la competitividad a través de una mejor organización del trabajo, basada en elevadas cualificaciones, una gran confianza y una gran calidad

1.4.1. El nacimiento de una idea.

Los orígenes del debate sobre la flexibilidad laboral podemos encontrarlos a finales de los años sesenta del siglo pasado cuando las crisis del petróleo de 1973 y 1979 produjeron una sensación de agotamiento del sistema que se trasladó al clima de confianza empresarial, “la productividad y la tasa de ganancia tendían a decrecer y los mercados sometidos a una competencia agónica, se fragmentaban, de forma que la producción en serie clásica era incapaz de satisfacer adecuadamente su demanda”. “se buscaba sobre todo una solución a la creciente incertidumbre y a la rigidez de las grandes organizaciones, ante un mundo en veloz transformación (Alonso y Fernández. 2013:65). Otra causa se suele añadir a este diagnóstico, la sempiterna razón tecnológica, la flexibilidad de la innovación tecnológica requiere un uso más innovador sin sujeción a esquemas antiguos de funcionamiento por trabajadores obsoletos en sus conocimientos (Castells.1995) y ello consagró el “mantra” de la competitividad. Sólo las empresas competitivas sobreviven. Sobrevivir y prosperar en un entorno inestable significa controlar, al menos en parte, la incertidumbre, la inestabilidad del entorno. Ello se puede conseguir al menos por dos vías, una el “reajuste contable de la mano de obra en relación con el precio del producto” eliminando cargas, comparativamente superiores a las de sus competidores”. Ello no obstante requiere, en sistemas de relaciones laborales “normativizados” en los que el trabajador es sujeto de derechos individuales (el salario y sus componentes) y colectivos (la capacidad de negociación), en primer lugar “debilitar al trabajador individualmente por cuanto desde el momento en que se sienta inseguro sus demandas serán menores, mas tímidas y cautelosas; siendo así, la estrategia del trabajador individual para permanecer en el empleo tendrá en cuenta los riesgos que implica plantear exigencias que supuestamente la empresa no quiera o no pueda aceptar.

Pero también significa debilitar al trabajador como sujeto colectivo y a su expresión- el sindicato o el comité o la representación social en general- porque supone debilita su base". (Miguelez 2002: 44).

De esta forma, ajustando precios vía recorte de salarios y ganando la adhesión del trabajador mediante la reducción de su capacidad de defensa individual y colectiva, la empresa puede enfrentar las incertidumbres de la competencia. Bien es verdad que existen otras opciones de compromiso en el interior de las empresas para hacer frente a estos desafíos, los sistemas de cooperación o de "suma positiva". En ellos, lo que gana la empresa con nuevas formas de gestión de recursos humanos puede ser compatible con ganancias de los trabajadores, en gran medida mediante el ajuste de la flexibilización de los tiempos de trabajo. Estas prácticas fueron alentadas con desigual éxito en los años noventa y principios del siglo por parte de gobiernos nacionales e instituciones europeas e incluso en la reciente época de crisis y reestructuraciones se han señalado como la mejor forma, no traumática de enfocar estas crisis empresariales. Sin embargo, como señala Miguelez, su aplicación es difícil en la mayor parte de la unidades empresariales, que no olvidemos son pequeñas y son la inmensa mayoría, e inclusive en las grandes esas prácticas suelen ser inestables pues cuando la crisis aprieta la "exigencia de resultados" modifica en perjuicio de los trabajadores y sus sindicatos la correlación de fuerzas (Miguelez 2002:45)

El mayor control sobre la plantilla propia parece ser condición necesaria pero no suficiente por ello la flexibilidad laboral se extiende al exterior, trasladando a "subcontratistas y otros prestadores de servicios, el peso de la incertidumbre del mercado". Estas prácticas pueden al igual que se hace con la plantilla propia ajustar el coste de la producción y con ello competir en mejor posición. Pero, algunas empresas no sólo compiten en costes, también los hacen en otras dimensiones del producto o del servicio, esto es, su calidad, variedad, innovación, etc.... Para ello las empresas miran a la organización del trabajo, al interior del proceso en que da forma al producto o servicio, aplicando la misma receta, la de su flexibilidad, polivalencia, autocontrol, desarrollo de la autonomía y otras prácticas en las que se involucra a la plantilla propia y mediante "una organización en red en la que las empresas "esbeltas" encuentran los recursos de los que carecen a través de una subcontratación abundante, así como mediante una mano de obra maleable en términos de empleo .." (Boltansky y Chiapello. 2002:300).

En definitiva que por flexibilidad laboral debemos entender la estrategia empresarial tendente a poner una cierta regularidad o previsión en su actividad frente a las irregularidades o fluctuaciones del entorno en que operan y en particular en el nivel y composición de las demandas que deben satisfacer. (Coller. 1997:43).

No obstante, lejos de constituir un esquema de actuación rígido y decidido, la flexibilidad es más bien una nueva normatividad empresarial, marcada por la fluidez de las decisiones, es decir, la utilización simultánea y reversible de varias formas de flexibilidad. Por tanto, aunque se asimila el avance a la flexibilidad con el retroceso de la regulación, ello no es del todo cierto, la flexibilidad no es tanto un sinónimo de desregulación como el de una "nueva regulación", más acorde con la posibilidad de

lograr un uso contingente de los trabajadores, como ajuste a las demandas, un “just in time” del trabajador.

Son tres las principales teorías que se han ocupado de explicar la aparición de la flexibilidad como componente esencial de la gestión del trabajo en el último cuarto del siglo pasado. La primera, expuesta en la década de los setenta es la denominada “teoría dualista” iniciada por los trabajos de M. Piore (1983). Su tesis principal se refiere al efecto de segmentación de las plantillas que utilizan las empresas entre “mercados de trabajo internos” regulados y protegidos y “mercados de trabajo externos”, sometidos a una competencia *a la baja* de condiciones de empleo y de trabajo. En los primeros los trabajadores *esenciales* disfrutarían de estabilidad, formación y promoción y, a cambio sustentarían las innovaciones organizativas o funcionales. Por el contrario los trabajadores del mercado externo facilitarían el ajuste rápido en términos de volumen de empleo, relación laboral y tipo de jornada, sin ninguna posibilidad de beneficiarse en términos de promoción o cualificación. Esta visión de la utilización dual de los mercados de trabajo ha sido matizada, en particular señalando como se produce una diferenciación de estrategias en función del sector o proceso productivo (Nantheuil. 2000: 7), a fin de adaptarlo a las específicas necesidades de competencia económica en cada uno de ellos.

Otro modelo, el de la “empresa flexible” explicitado por J. Atkinson (1986) explica la diferenciación entre los trabajadores como el resultado de una estrategia empresarial consciente de diversificación de la relación laboral. En síntesis señala tres formas básicas de flexibilidad; una la “numérica” encargada de ajustar de forma inmediata los efectivos laborales, otra, la funcional reservada a trabajadores estables y, la tercera, la “salarial”, encargada de acompañar las otras dos mediante la individualización de las retribuciones. De esta forma, la nueva división del trabajo abandona el criterio de la cualificación y se basa cada vez más en la separación entre empleos propios de cada empresa y otros empleos genéricos, fácilmente transferibles.

En tercer lugar, la teoría económica de la regulación, representada principalmente por R. Boyer (1986) señala como los movimientos en pos de la flexibilidad se producen como reacción a la crisis de los modelos productivos “fordistas” en un contexto de crisis económica que genera incertidumbre. Una incertidumbre que las empresas tratan de controlar a través de dos opciones estratégicas básicas: una defensiva, trasladando la incertidumbre de los mercados a la relación laboral, privilegiando una flexibilidad contractual y de volumen de empleo. Por el contrario otra opción es de carácter ofensivo, mediante la cual las empresas interiorizan las incertidumbres modificando el diseño y funcionamiento de sus procesos de trabajo y para ello las cualificaciones y motivaciones de los trabajadores.

A este respecto, la supuesta *superación del fordismo* como modo de producción dominante ha sido muy frecuentemente puesta en duda (Hyman.1988:67-81) cuestionándose si la “archidebatida” especialización flexible es milagro o mito. Es cierto que, en muchos casos más parece provenir del terreno de la mitología y del de la imaginación, más o menos interesada, que propiamente de la ciencia sociológica el anunciado advenimiento del trabajador flexible. Esta nueva figura, elemento conciliador de intereses antaño divergentes, y hoy felizmente unidos gracias a la cooperación entre

trabajadores, diseñadores de productos, empresarios y la comunidad entera, resultaría beneficiosa tanto para las condiciones de trabajo como para la producción (Piore y Sabel, 1990: 397). También otros¹⁷ se cuestionan la realidad o ficción del efectivo cambio en las formas de producir. No debería sorprendernos lo acalorado de los debates llevados a cabo en, al menos las dos últimas décadas, entre los estudiosos y entre los agentes sociales por cuanto que los propios principales divulgadores de la “buena nueva” ya reconocían que más que una realidad ampliamente difundida se trataba de un modelo a imitar (Coller.1997: 32). Se trata por tanto de un debate antiguo pero que no ha perdido su actualidad y que sigue apareciendo con nuevas caras¹⁸.

No obstante, en la actualidad el vigor de este debate parece haberse reducido quizás debido a que se ha producido una cierta naturalización del fenómeno. La flexibilidad laboral ha pasado a ser, en sus distintas formas, una condición aceptada de funcionamiento de las organizaciones y de empleabilidad de los trabajadores que sin duda reporta beneficios para aquellas. Por ello el debate actual se ha trasladado al análisis de las consecuencias, en particular el del grupo sociolaboral más desprotegido, para algunos una nueva clase social, el precariado (Standing. 2013).

1.4.2. Las prácticas empresariales para flexibilizar el trabajo.

La contingencia y la improvisación están en la esencia de las prácticas que sustentan la flexibilidad laboral. De esta forma, las fluctuaciones del mercado justifican las decisiones que son en esencia provisionales. Es por ello que, más que un esquema de actuación rígido y decidido, la flexibilidad es una nueva normatividad empresarial, marcada por la fluidez de las decisiones. De esta forma, la utilización de prácticas flexibles se aplica simultáneamente y se abandona con el mismo argumento de su necesidad ineludible. Así, señala Coller (1997: 43), los dos elementos fundamentales intrínsecos a estas definiciones son: a) se trata de estrategias empresariales; por tanto, la iniciativa e intencionalidad corresponde a una de las dos partes de la relación laboral; y b) el objetivo de tal estrategia es lograr mayor capacidad de control sobre el entorno.

Dado que la flexibilidad adopta diferentes formas, algunas de ellas nada novedosas, es mejor centrarnos en analizar los procesos de flexibilización, es decir, no tanto interesa cuando se comenzó a aplicar tal o cual práctica como la acentuación de un nivel general de flexibilidad cualquiera que sea el estado inicial del que partiera.

Al igual que con otras innovaciones el mundo anglosajón descubrió antes que el centro europeo las facilidades de un enfoque flexible de la producción. Ostermann (2003) señala tres grandes cambios en la concepción y organización de la empresa (estadounidense). La primera en función de qué interés es el que prevalece en la acción de la empresa. A este respecto es taxativo “parece claro que, actualmente, triunfa la

¹⁷ Por ejemplo, Castillo (1996). “Un fantasma recorre Europa, de nuevo la producción ligera”. *Sociología del Trabajo* nº 27

¹⁸ Así el uso del concepto de "empleabilidad" no deja de encerrar una flexibilidad laboral cada vez más individualizada, considerando a cada trabajador como una empresa que debe ofrecer y mantener constantemente su capacidad de producción para venderla en un mercado sin intermediarios

perspectiva a favor de los accionistas” (Ostermann 2003: 348). A este respecto Alonso y Fernández (2012) ven una “reordenación de los perímetros empresariales” de forma que “la descentralización, sucursalización, minimización, subcontratación, flexibilización, informatización y reticularización de la empresa postfordista (...), además de basarse en una estructura organizativa permitida por las tecnologías informáticas, se fundamenta en un cambio de la misma filosofía empresarial que ahora, más que determinarse por su función productiva —el encaje tradicional de inputs y outputs—, se orienta a una permanente fuga hacia sus requerimientos financieros, sea como búsqueda desmesurada de más beneficios en el mercado de títulos, sea como obligación y subordinación a sus financiadores. (Alonso y Fernández.2012:16) Todos ellos tienen un objetivo común: la maximización del rendimiento de las acciones bursátiles de la empresa; ésta es considerada como un mero valor bursátil cuyo objeto es crear valor para el accionista. (Philon.2006:12) La consecuencia es una financiarización de la gestión de las empresas con independencia de las realidades del aparato productivo. En esta lógica de crear valor inmediato se explican las adquisiciones y fusiones, que con el objeto de mejorar las economías de escala dan lugar a su vez a reestructuraciones en cascada en las empresas implicadas. De esta forma, entes por completo ajenos a la vida de la empresa y no comprometidos con ella, tales como los fondos de pensiones y los fondos de inversión, han tomado la iniciativa y agujonean a las empresas para que pasen a la acción y aumenten el precio de las acciones. Las juntas directivas sufren presiones para que realicen el seguimiento de las acciones de los directivos de manera más firme” (Boltansky y Chiapello 2002: 349)

La segunda gran transformación se refiere al rediseño de lo esencial para la empresa o negocio. “El punto de vista dominante en la actualidad es que las empresas deberían limitar sus actividades a sus competencias nucleares, esto es, a las actividades en las que aportan una ventaja competitiva especial. Esto ha llevado a un marcado incremento de la subcontratación y al establecimiento de acuerdos de colaboración o asociación entre empresas. También significa que la empresa está constantemente repensando y recalculando qué se sitúa dentro y fuera de sus límites” (Ostermann. 2003: 351). El análisis de las cadenas de valor de la empresa tiene como consecuencia una descomposición del proceso de producción y el balance separado de en qué partes de él la empresa es más competitiva. Aquellas parcelas que no alcancen ese estándar serán transferidas para ser ejecutadas por subcontratas exteriores (Philon. 2006: 13). De esta forma, las exigencias de rentabilidad acrecentada salen fuera de los muros de la empresa y se transmiten en cascada hacia otros agentes económicos

La tercera importante variación a que se refiere Ostermann es a las nuevas ideas de cómo se realiza el trabajo dentro de la organización, Una es el incremento del uso de la tecnología para gestionar mejor, ahorrando trabajo, la otra forma es “la adopción de una serie de prácticas de trabajo que pasaron a denominarse “sistemas de trabajo de alto rendimiento”. (Ostermann. 2003:352). Estos sistemas se justifican por “los esfuerzos de las empresas para mejorar la calidad”, y se concreta en la figura de los equipos de trabajo. Esta figura encarna en gran medida el nuevo espíritu de compromiso que se desea para las empresas reorganizadas, “empresas esbeltas que trabajan en red con una multitud de participantes, una organización del trabajo en equipo —o por proyectos— orientada a la satisfacción del cliente y una movilización

general de los trabajadores gracias a las visiones de sus líderes” (Boltansky y Chiapello. 2002: 118)

Este parece ser el “buen trabajo flexible”, entendiendo por tal “que los cometidos laborales y el tiempo de trabajo pueden adaptarse constantemente a productos, procesos y mercados cambiantes. Eso hace a los trabajadores cada vez más autónomos en el proceso laboral. Las empresas exigen una cualificación superior, capacidad de autoprogramarse, responsabilidad individual y disposición a seguir planes flexibles y trabajar jornadas prolongadas” (Carnoy.2001:77).

Pero también tiene su reverso”. Las empresas también aflojan los lazos que las ligan a los trabajadores. El objetivo es lograr mano de obra *just in time* que permita a las empresas aumentar el número de horas cuando aumente la demanda y reducir el número de horas cuando caiga. En la práctica, eso quiere decir más trabajo eventual y a tiempo parcial” (Carnoy.2001:79), lo que va acompañado de la pérdida de derechos por parte de los trabajadores, como el desempleo, la antigüedad, la formación y la promoción, convertidos en proveedores de “*trabajo just in time*”, como si de otra clase de mercancía se tratase.

En el análisis de las prácticas de flexibilidad podemos identificar varios grupos de factores: los relacionados con la flexibilización de la forma de fijación de las remuneraciones, la flexibilización de las condiciones de empleo, las prácticas flexibilizadoras relacionadas con el tiempo de trabajo y, por último, los que modifican la organización del trabajo, la polivalencia y la movilidad. Atkinson (1986) señala otras tantas formas de flexibilidad: numérica (relativa al volumen de plantilla y de tiempo de trabajo de ésta); funcional (reorganizando habilidades y competencias, buscando una polivalencia del trabajador para desarrollar una amplia variedad de tareas); contractual (sustituyendo relación laboral por comercial) y financiera o salarial (remunerando de forma diferente por criterios de competencia, cualificación o resultados). Realmente, esta definición no constituye más que una descripción de las distintas vías o estrategias pragmáticas que las empresas han venido desarrollando, si bien sus implicaciones políticas fueron bien pronto desveladas y cuestionadas. Las críticas se concentran, en particular, en la fragmentación de la fuerza de trabajo que utiliza la empresa flexible entre componentes del núcleo y de la periferia. Los trabajadores del núcleo proporcionan la flexibilidad funcional y la horaria y gozan de estabilidad contractual; así mismo, la flexibilidad salarial favorece la vinculación con la empresa al constituirse en un elemento de motivación individualizado. Por su parte, los trabajadores de la periferia facilitan a la empresa la flexibilidad numérica a través de relaciones laborales atípicas que permite hacer frente a las variaciones en la carga de trabajo de la empresa a través de este "colchón amortiguador". Esta visión dicotomizada del mercado laboral entre ganadores y perdedores ha sido objeto de múltiples debates¹⁹. No obstante puede ser excesivamente simplista (Hyman.1993:73). Ser ganador y gozar de una cualificación desarrollada en la empresa puede convertirse en una cárcel para los trabajadores del núcleo central. En efecto, estas políticas de gestión laboral pueden tener para el grupo ganador, el no excluido, riesgos importantes en forma de "promoción de cualificaciones de la casa, lo menos transferibles posibles; máxima extensión de las

¹⁹ Por ejemplo Gorz (1995), y Kern y Schuman (1987-1988).

funciones, en la que el aumento de la cualificación se convierte en la ocasión de una intensificación del trabajo" (Kern y Schumann 1997:21).

Los resultados de las políticas flexibilizadoras pueden ser calificados de forma ambivalente, en buena medida porque es el enfoque pragmático el que dirige el comportamiento gerencial. Se presupone un diseño explícito de las acciones empresariales cuando lo habitual es un comportamiento contingente "Entre los autores tanto radicales como gerencialistas, existe una tendencia a considerar la toma de decisiones corporativa como un proceso planificado e integrado (...) Esta concepción, podría afirmarse (Hyman 1993: 70-71), conlleva una exageración de la unidad y racionalidad de la dirección; y una simplificación peligrosa de las opciones estratégicas que se ofrecen a los empresarios" Así, los medios de que se valen las empresas para maximizar su beneficio, incrementar su producción, reducir costes, etc. responden a soluciones contingentes en un contexto social, jurídico y económico concreto. Así, se "echa mano" de flexibilidades funcionales, contractuales, salariales u horarias de forma alternativa o complementaria y en proporción variable en la medida en que convenga a la visión que, en general a corto plazo, tengan los gerentes empresariales. Así, "la práctica empresarial actual puede incluir la aplicación o rechazo por parte de algunos elementos de la especialización flexible, más que la adopción de un paquete integrado" (Hyman. 1993: 72).

La figura 1-2 ilustra las exigencias, objetivos y estrategias, implícitas o explícitas, del actual modelo dominante de gestión empresarial basado en la flexibilidad.

Figura 1- 2 Iniciativas de las empresas ante el incremento de la competencia.

EXIGENCIAS/ PRESIONES	OBJETIVOS: control del entorno	ESTRATEGIAS DESPLEGADAS
<p>Cambios en la demanda.</p> <p>Incremento de la competencia.</p> <p>Imprevisibilidad del entorno.</p>	<p>Maximizar beneficios a “corto plazo”:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reduciendo costes • Incrementando el esfuerzo 	<ul style="list-style-type: none"> • Subcontratación • Temporalidad • Ampliación del horario de funcionamiento • Más tiempo de trabajo por trabajador • Más implicación del trabajador • Reducción de tiempos improductivos (“muertos” y de descanso) • Mayor intensidad, ritmos y cadencias (nº de ciclos de trabajo por unidad de tiempo)

El entorno en que operan muchas de las organizaciones laborales en la actualidad puede calificarse de fundamentalmente imprevisible, dado el incremento de la competencia en productos y también en ciertos servicios por el mayor tamaño de los mercados debido al mayor grado de mundialización de la economía. Este contexto opera exigiendo rentabilidades a muy corto plazo. Los inversores de las empresas cotizadas en bolsa exigen a menudo resultados trimestrales. Entre las opciones estratégicas que despliegan las empresas se encuentra la búsqueda de una reducción de costes (estrategia defensiva), así como un incremento de la contribución de los factores de producción, en particular del trabajo humano (estrategia ofensiva), (Boyer. 1986: 277). Se trata de dos modos diferentes de gestión empresarial a los que corresponden dos distintos tipos de flexibilidades de la relación laboral. El conjunto de las prácticas ensayadas (algunas son las mostradas el esquema) si bien no son novedosas, sí que por su dimensión y, sobretodo, por su acumulación pueden ser consideradas como un cambio sustantivo de los referentes sociales, jurídicos y económicos que durante la mayor parte del pasado siglo configuraron el trabajo asalariado (Nantehuil. 2000:2).

Esas distintas prácticas podemos clasificarlas en dos grandes grupos, flexibilidad “externa” y flexibilidad “interna”, en función de si las modificaciones (funcionales, salariales, temporales o contractuales) se producen con respecto a la plantilla propia de la empresa o, bien se externaliza la actividad de la empresa a otra persona física o jurídica trasladando el vínculo contractual u organizativo. El uso de trabajadores suministrados por empresas de trabajo temporal, la subcontratación, el empleo de autónomos y el trabajo a domicilio.

Esta diferenciación es tan sólo conceptual pues como venimos señalando la empresa combina de forma propia las distintas opciones de flexibilización (racionalización). Por ello, un completo análisis de los efectos de las prácticas flexibles no puede contenerse en los

muros cada día más estrechos (aligerados) de la plantilla con la que una empresa tiene “relación laboral”, ya que las flexibilidades de unas empresas tienen como consecuencia las rigideces de otras (Castillo 1989:124).

La figura 1-3 resume los tipos de prácticas flexibles, a cuya mayor parte nos referiremos en esta tesis.

Figura 1- 3 Tipos de flexibilidad

<u>EXTERNA</u>	PRODUCTIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Subcontratación • Trabajadores cedidos por Empresas de Trabajo Temporal. • Trabajo a domicilio y teletrabajo²⁰
<u>INTERNA</u>	FUNCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Polivalencia. • Rotación entre tareas o funciones. • Equipos de trabajo • Procesos de trabajo “Justo a tiempo” y “Gestión de la Calidad Total”
	CONTRACTUAL	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores temporales. • Contratados a tiempo parcial.
	TEMPORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Extensión no regulada de la jornada • Horas extraordinarias. • Trabajo nocturno y a turnos rotativos. • Trabajo de fin de semana y en festivos. • Trabajo a tiempo parcial
	SALARIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Individualización y variabilidad del salario vinculado al rendimiento, o cumplimiento de objetivos.

Es evidente que no hay una flexibilidad laboral sino muchas posibles prácticas flexibles en el mundo del trabajo, de naturaleza y alcance diferentes. En particular, en el caso español las empresas industriales en lo que respecta a “la organización del trabajo siguen más bien una línea ecléctica que combina lo tradicional con lo nuevo. Las nuevas formas de organización del trabajo suelen representar sólo una pequeña parte de la organización del trabajo, aparecen encapsuladas y no son extensas” (Martín Artiles.1999: 82). Lo cual no le

²⁰ El denominado teletrabajo puede ser considerado como una forma de flexibilidad externa cuando la vinculación del teletrabajador con la empresa es contractual y las tareas se ejecutan en el hogar del trabajador. Sin embargo esta fórmula es relativamente exigua en las prácticas del teletrabajo real, ya que la mayor parte de quienes se pueden calificar como teletrabajadores compaginan el trabajo “móvil” en el hogar, con la presencia más o menos frecuente en la sede de su empresa, por lo que en este caso, mucho más frecuente, se trataría más bien de una flexibilidad de carácter funcional y no contractual según la clasificación anterior (Pinilla. 2011)

impide a este autor calificarlas de “profundas y significativas en la industria”. Por tanto, del conjunto de las características que se le supone al trabajador flexible la empresa selecciona aquellas que más se adecuan a sus objetivos. Es decir, no se cuestiona de forma radical del taylorismo sino que más bien las experiencias de cambio más numerosas constituyen según el mismo autor “estilos de gestión y nuevos usos flexibles de la fuerza de trabajo apoyados en conceptos tales como la polivalencia y la movilidad” (Martín Artiles. 1998: 83). De esta forma, los procesos de flexibilización, lejos de verse como resultado de un esquema director, racionalista diseñado por gestores empresariales, serían el resultado de medidas de “*tanteo*”, no excesivamente arriesgadas sino tratando de conjugar producción en volumen con adaptación a la demanda de nuevos productos. Lo que podría denominarse una “producción de masa flexible” (Nanteuil. 2000:15).

No es nuestro objetivo explicar la naturaleza de los cambios que se están produciendo, por lo que dejaremos a un lado el debate entre regulacionistas e institucionalistas puesto que ambas escuelas coinciden en evitar el análisis de las consecuencias sociales y los cambios observables en el nivel de los puestos de trabajo (Coller. 1997: 18) y, por tanto, sobre la salud de las personas que trabajan. El debate sobre si los cambios observados significa que nos encontramos o no en el albor de una nueva forma de regulación económica “oculta muchas veces la dirección principal de los cambios realizados, que han implicado en primer lugar un crecimiento desigual del ámbito de las prerrogativas empresariales y, con frecuencia una intensificación del trabajo” (Elger.1994:107). Pretendemos por tanto, establecer la relación entre las modificaciones sobre el empleo, la función desempeñada o la tecnología empleada, y la intensificación del esfuerzo que sería el factor causante, a nuestro juicio, de la tendencia a una mayor degradación de las condiciones de trabajo para una gran parte de la población laboral.

1.4.3. Las políticas de “calidad total” como activadoras de las transformaciones en el proceso de trabajo.

La globalización, o mundialización como mecanismo de competencia económica es señalada frecuentemente como la *fuerza de cambio* más influyente en los últimos años para las organizaciones de trabajo²¹. También otras fuerzas de diversa intensidad y relacionadas entre ellas han contribuido a facilitar la tendencia hacia una creciente flexibilidad en el empleo y, en particular en los sistemas de trabajo. Este nuevo contexto ha alentado a buen número de empresas, las más grandes, cuestionarse la eficiencia de sus organizaciones. La extrema división de las tareas como paradigma para alcanzar la eficacia de la actividad requería una estructura centralizada de control. El dinamismo de las nuevas condiciones del mercado requiere de numerosas y urgentes tomas de decisiones que una organización burocráticamente organizada no está en condiciones de realizar. Al mismo tiempo, la primacía otorgada al mercado y, la entronizada supremacía del consumidor frente a la anterior situación de preponderancia del productor ha generado la emergencia de un nuevo requisito de la actividad productiva y de servicios, la calidad. La dimensión calidad aplicada al producto o servicio se convierte, en un mundo en el que el comercio se universaliza, en el elemento de diferenciación, y por ello de competencia entre las empresas. Un paradigma desarrollado en los últimos años por la teoría económica es que “cuando se mejora la calidad de los productos también lo hace la productividad, lo cual reduce el coste de producción, se compite en precio y se complace mejor al consumidor y, por último, se aumenta el beneficio” (Paniagua 1999: 42). Este *círculo virtuoso* del que el objetivo de calidad es la clave, se ha popularizado por el éxito productivo japonés que ya hemos citado, si bien su origen teórico y experimental es norteamericano. A esta estrategia se la denomina Calidad Total. Alcanzar este objetivo y entrar en el “olimpico de las empresas competitivas”, está generando importantes inversiones y esfuerzos reorganizativos en muchas empresas y afectando al contenido de la tarea de un creciente número de trabajadores.

Las empresas españolas más grandes y, en una primera fase las del sector industrial sometidas a las mismas presiones que las de sus competidoras han comenzado a plantearse la eficiencia de su organización laboral, experimentando fórmulas en dos vías principales: en primer lugar, mediante la normalización de sus procedimientos de trabajo, a través de la certificación de calidad ISO²²; y, por otro lado, alentando ciertos tipos de participación directa de los empleados a fin de mejorar su implicación en los objetivos de

²¹ Entre otros autores por Thurow (1996) y Beck (1998)

²² I.S.O., siglas de la “International Standart Organization”, institución encargada de elaborar normas de carácter voluntario en los más variados ámbitos, desde la normalización tecnológica a la de procedimientos de gestión. Las normas ISO contienen un numeroso conjunto de reglas que constituyen “el mejor camino posible” para asegurar la calidad de su producción o servicio. Las empresas que son capaces de acomodar sus procesos internos de trabajo y de mantener esta conformidad a lo largo del tiempo reciben, cual galardón, el certificado ISO. Con éste, la empresa asegura que lo que suministra a otras empresas y ofrece a sus consumidores posee una calidad probada. Cada vez más, operar en determinados mercados y sectores, sólo es posible poseyendo un certificado ISO.

la empresa, modificando los sistemas de trabajo de, al menos, parte de su plantilla, en línea con lo que se ha denominado modelo japonés o "Justo a tiempo" (J.I.T).²³.

El número de empresas que cuentan con una certificación de calidad ISO viene creciendo de forma continua en todo el mundo. La conformidad con estas normas supone para las empresas la modificación profunda de sus estructuras internas de control de calidad. La consecuencia inmediata de un proceso de acomodamiento a las normas ISO de calidad es, para las empresas, la reducción de su libertad de organización de la actividad, debiendo acomodarse a procedimientos prescritos a menudo de forma estricta. Efectivamente, las normas ISO constituyen una herramienta de gestión "que por su normatividad podría ser calificada de antigua, pero que por su empeñamiento en la calidad total y la constante mejora no es así" (Boltansky y Chiapello. 2002: 303) Otra consecuencia es la del crecimiento de tareas de control de la producción o servicio de forma descentralizada. Las tareas de control de calidad (conformidad) dejan de ser una actividad de "staff" para pasar a una gran parte de puestos de trabajo de la línea, añadiéndose a las de producción o prestación del servicio. La denominada *Gestión de la Calidad Total* obliga a todos los miembros de la empresa a que "hagan su trabajo con la mayor calidad y corrección, en el menor tiempo posible y de la forma más barata" (Paniagua. 1999.48). Además de más tareas y una constante presión (*obsesión*) por reducir los tiempos de ejecución, las políticas de calidad suponen para el trabajador el sometimiento a modos operatorios estrictamente regulados y, en gran medida, para los trabajadores de más edad, alejados de los aprendidos a través de la experiencia profesional (Fernández Steinko.1997:316)

Las políticas enfocadas a la consecución de la calidad no son el resultado de una estrategia coyuntural, sino parte de un modelo de gestión de creciente difusión, cuyas consecuencias más directas para los trabajadores implicados es doble, por un lado, la suma de tareas a realizar, añadiéndose a las directamente de producción, las de inspección y control, mantenimiento y reparación de los equipos, lo que repercute en un aumento de su carga de trabajo. Además, el sometimiento a estrictos procedimientos establecidos por las normas de calidad, reduce el margen de autonomía de estos trabajadores para acomodar el ritmo de ejecución, así como los medios y procedimientos de trabajo, a sus diferentes capacidades, tanto físicas como mentales, originando así un incremento de la fatiga, en particular, de los trabajadores de mayor edad (Volkoff. 2001: 70)

1.4.4. Flexibilidad funcional y polivalencia.

La calidad como objetivo también requiere de la instauración en la empresa de prácticas de participación e implicación directa de los empleados, desde métodos tradicionales y poco formalizados hasta acciones más comprometidas para dotar de autonomía decisional sobre ciertos aspectos de la tarea a determinados grupos de empleados. El discurso sobre la necesidad de la implicación de los trabajadores en la marcha de su empresa a fin de mejorar los resultados de ésta se ha convertido en una de esas verdades incontestables

²³ G. Bonazzi, ha estudiado los procesos de "niponización" en Occidente concluyendo que, en general en Europa, se han realizado de forma más "suave" y consensual que en el caso del modelo original e incluso que en su traslación a los Estados Unidos. "Modelo japonés, toyotismo, producción ligera" en *Revista de Sociología del Trabajo* nº 18.1993. Madrid.

pero nunca suficientemente demostradas. Así, se suele presentar la "implicación" como un rasgo de cualificación, "determinado" por la necesaria adecuación del trabajador a los requerimientos de los nuevos puestos de trabajo, (Castillo.1996: 93).

En los últimos treinta años se han sucedido teorías y experiencias más o menos decididas de organizar el trabajo de forma distinta a los principios gerenciales tayloristas. Desde las experiencias de participación de los trabajadores desarrolladas bajo el movimiento de "humanización del trabajo" de los años setenta y ochenta, el enfoque nórdico de "democracia en el trabajo"²⁴, también etiquetado como enfoque "sociotécnico", hasta la "reingeniería de procesos", pasando por los "círculos de calidad" y su sucesora la "gestión de la calidad total", todas ellas comparten determinadas características de organización de la actividad laboral (OCDE: 1999: 370) que supone:

- Una definición de las tareas que implica la polivalencia de los trabajadores y la multiplicidad de tareas.
- La utilización general del trabajo en equipo.
- La reducción de los niveles jerárquicos.
- La delegación de responsabilidades en los individuos y los equipos.

El conjunto de nuevas prácticas de organización del trabajo y gestión de las personas, denominadas por Ostermann (2003) "sistemas de trabajo de alto rendimiento" ("High Performance Work Systems) representa para muchos el nuevo "one best way" que asegure una mejora en la rentabilidad de las empresas (Ramsay et al, 2000), aunque no para todos, sus resultados en forma de incremento de productividad son positivos (Cappelli y Neumark, 2001). En todo caso para quienes defienden sus bondades, estas prácticas conseguirían esa suma positiva de bienestar y alta motivación del empleado y rentabilidad para la empresa (Osterman, 2006). Sin embargo bien pronto otros estudios comenzaron a alertar de efectos nocivos, tales como la intensificación del esfuerzo que se exige a los trabajadores en estos sistemas de trabajo (Gallie, 2005; Green, 2001, 2004a, 2004b; Valeyre, 2004).

El término polivalencia resume a la perfección lo que la doctrina gerencial desea del "nuevo trabajador", un individuo con conocimientos variados y disponibilidad para aplicarlos. Sin embargo, la polivalencia al igual que ocurre con el término flexibilidad no es un concepto nuevo, si bien su empleo en el ámbito laboral actual, con orientaciones específicas, le hace parecer un concepto novedoso en la gestión de recursos humanos. La polivalencia entendida como la "capacidad de un trabajador para ocupar dos puestos de trabajo, si se trata de un obrero, o al menos dos funciones si se trata de un cuadro" (Dadoy. 1980: 65) se contrapone, al menos en teoría, a la norma establecida por la organización científica del trabajo que recomienda que cada trabajador sea encargado de un solo puesto de trabajo o a una función específica. La polivalencia por antonomasia sería la del artesano preindustrial que posee el conocimiento global de su oficio. Según Piore y Sabel (1990) la "segunda ruptura industrial" recupera en cierta medida un "nuevo artesano" o "especialista flexible", de tal forma que la polivalencia del empleado

²⁴ Para una revisión de estas primeras experiencias ver Tezanos, J. F. (ed.) *La democratización del trabajo*. Sistema. Madrid. 1987.

constituiría un indicador de la modernidad organizativa por el abandono de las técnicas tayloristas convencionales de producción en serie. Esta visión tan esquemática olvida que son esas mismas técnicas, que se basan en la especialización a ultranza del trabajador las que hicieron necesaria la aparición de unos tipos específicos de polivalencia: la suplencia y la intercambiabilidad o policompetencia.

La necesidad de mantener el ritmo de producción en la industria fordista obliga a cubrir el absentismo a través de, bien los propios mandos, o por un colectivo particular de trabajadores: los polivalentes, o "corretornos". La otra fórmula, la intercambiabilidad o policompetencia, es menos visible.

Trasladar a un trabajador de un puesto a otro o a operar con otra máquina cuando se dan variaciones en los productos, averías u otras circunstancias de la producción es posible debido a la simplificación de las tareas y al consiguiente escaso tiempo de formación requerido para ejecutarlas.²⁵ Probablemente es, a través de estas formas de polivalencia desde las que se hace la transición al uso funcionalmente flexible de la fuerza de trabajo. Al incrementarse la competencia, la variabilidad de la demanda y con ello las incertidumbres productivas, las empresas desean generalizar esas polivalencias que anteriormente suponían un cierto estatus superior para los trabajadores polivalentes y se remuneraba como tal. Es por ello que no extraña que las propuestas patronales hayan venido presionando para derribar los *muros de la clasificación profesional* fijada en las antiguas ordenanzas laborales franquistas mediante la "sustitución de las viejas categorías profesionales por grupos profesionales, facilitando con ello la movilidad funcional y la implantación de nuevos sistemas de gestión y organización del trabajo para dar respuesta a los nuevos perfiles de la competitividad" (CES 1999:23).

Con ello, se pretende la institucionalización de esas antiguas polivalencias transformándolas de excepción en norma. En uno de los sectores que primero iniciaron estas transformaciones, las industrias de proceso continuo, Dadoy (1980:76) ha mostrado como las nuevas funciones se definen integrando la polivalencia: "las antiguas funciones se dividen en misiones (descritas en términos muy vagos lo cual autoriza cualquier interpretación e impide cualquier control objetivo) según los principios convencionales y tayloristas, reagrupando las tareas que antes se confiaban a personal especializado: misiones de "conducción, reparación e intervención", de "limpieza, mantenimiento, regulación", de "control y elaboración", de "mejora, estudios e investigación" de "contactos". Estas misiones clasificadas según su riqueza (complejidad) y su importancia (responsabilidad) permiten reconstruir una jerarquía. La clasificación está determinada por el nivel de la misión mejor clasificada, pero la acumulación de misiones de igual nivel no está reconocida como polivalencia ni es recompensada con ninguna ventaja". De esta forma, la polivalencia generalizada, da lugar a una mayor saturación del esfuerzo colectivo de trabajo mediante un uso discrecional de la movilidad interna y del aumento de la carga individual de trabajo. Se institucionaliza la polivalencia para suprimirse. Se convierte en un requisito de cualificación sin contrapartida. Se incrementa así *el valor de uso del trabajo sin modificar su valor de cambio*. Dadoy (1980:76).

²⁵ Por ejemplo, en la IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT 99), dos tercios de los trabajadores de las ramas de manufacturas y de la construcción indican que_ para desempeñar su puesto no se requiere ningún conocimiento especial.

Es en el sector industrial donde estas transformaciones se muestran más evidentes. Gorgeu y Mathieu (2003) han estudiado en particular, el conjunto de empresas que conforman la fabricación automovilística. La polivalencia es una herramienta de gestión, adoptada de forma amplia en las ramas de la actividad industrial. Su definición básica es simple "es la capacidad de una persona a conocer y mantener varios puestos de trabajo, por lo menos dos". Hay variantes que se derivan de las particularidades de cada industria (tamaño, actividad, productos y organización). En la práctica, la flexibilidad para los operadores es diferente dependiendo de la cantidad y la dificultad de los puestos, de la frecuencia y regularidad de rotación y tiempo necesario de la formación. La polivalencia aplicada en una organización "justo a tiempo" exige un esfuerzo físico de mayor o menor intensidad según el puesto y además, en todo caso, un esfuerzo mental importante. Sin embargo, las empresas destacan que reduce el absentismo al reducir los trastornos musculoesqueléticos (TMS) evitando la repetitividad de los movimientos. No obstante, en la gran mayoría de las fábricas la polivalencia no es fácil de establecer sobre todo entre los trabajadores de más edad, por lo que se difunde mediante el empleo de jóvenes y temporales (Gorgeu y Mathieu 2003:14)

Por su parte, la policompetencia designa la cualidad de un trabajador para asegurar el cumplimiento de actividades próximas a su puesto o función, esto es, mantenimiento, calidad, aprovisionamiento, etc. Es menos frecuente su reconocimiento como una competencia superior ya que esas funciones se van incluyendo "naturalmente" en las definiciones de puestos al tiempo que se recortan las estructuras jerárquicas, de esta forma, sus funciones son integradas en las de los trabajadores de producción

Gorgue y Mathieu (2003:19) señalan como no hay opiniones divergentes entre empresa y trabajadores respecto a que el desarrollo de las formas de polivalencia acrecienta la carga mental. Para los gestores se trata no obstante de un requerimiento ineludible que proviene de las direcciones de los grandes grupos empresariales que les controlan y que repercuten estas exigencias sobre los trabajadores, los cuales deben participar de esta reducción de costes implicándose y asumiendo cada vez más a la producción otras tareas periféricas. El crecimiento de la carga mental se debe a los esfuerzos de memorización, debidos a la rotación entre puestos y a la acumulación de tareas diversas, y ello bajo alta presión de tiempo de ejecución.

Si en las actividades industriales las transformaciones desde la polivalencia clásica a las nuevas formas de rotación y autonomía de los trabajadores de línea se encuadran en estrategias empresariales "de justo a tiempo" o similares, en el amplio sector de servicios y en ocupaciones técnicas o profesionales el concepto que mejor agrupa las nuevas formas de trabajar es el del trabajo en equipo. "El concepto de equipo de trabajo pretende que los empleados asuman la responsabilidad de un grupo de tareas, que exista cierto sentido de responsabilidad por el producto del equipo, que los trabajadores dispongan de numerosas cualificaciones y que exista un elemento de rotación del puesto" (Ostermann. 2003:353). Además, en muchas empresas "transformadas" los empleados se involucran en algo más que la tarea directa son los grupos de resolución de problemas (técnicas de producción, cuestiones de calidad, de seguridad e higiene, etc.).

Para Ostermann (2000) es innegable que para las empresas americanas el proceso es imparable y para ello muestra datos de cómo se fue expandiendo el empleo de estas prácticas en la última década de los años noventa. (tabla 1-1).

Tabla 1- 1 Evolución entre 1992 y 1997 del % de empresas estadounidenses en las que se aplica, al menos al 50% de los trabajadores centrales, determinadas herramientas de gestión de los recursos humanos

	1992	1997
<i>Círculos de calidad/grupos autónomos de resolución de problemas</i>	27,4	57,4
<i>Rotación de puestos</i>	26,6	55,5
<i>Equipos de trabajo autogestionados (autónomos)</i>	40,5	38,4
<i>Gestión de la calidad total</i>	24,5	57,2
<i>Empleo de dos o más prácticas de trabajo de alto rendimiento</i>	26,0	70,7
<i>Empleo simultáneo de tres o más prácticas de trabajo de alto rendimiento</i>	14,2	39,5

Fuente: Osterman (2000). "Work organization in an era of restructuring: trends in diffusion and impacts on employee welfare". *Industrial and Labour Relations Review*, v 53, núm. 2, págs. 179-196

Las organizaciones utilizan múltiples formas de grupos y de equipos de trabajo en varios niveles organizacionales: equipos de dirección, grupos de proyecto, comités de seguridad, equipos de producción, grupos de mejora continua, de calidad, etc. La principal forma de clasificación atañe al grado de autonomía o capacidad de decisión del grupo. En definitiva, para distinguirlos es necesario preguntarse por el nivel de influencia de estos grupos en la toma de decisiones. Atendiendo a este indicador en la escala más baja de autonomía en las decisiones se encuentran los equipos de trabajo tradicionales, en los que el papel de sus integrantes es mero ejecutor de las tareas diseñadas por los mandos, en cierta medida este perfil se asemeja al de la polivalencia obrera que hemos señalado. En un nivel superior de autonomía nos encontramos con, los círculos de calidad, grupos de mejora continua, ellos pueden efectuar recomendaciones en el marco de actuación encomendada que la dirección aceptará o no. Un nivel mayor de autonomía es el de los "grupos de proyecto" pues se les encomienda la toma de decisiones dentro de los límites definidos en el mandato. Por último en el mayor nivel de autonomía se encontrarían los equipos de trabajo autónomos, o semiautónomos más propiamente ya que su nivel de autonomía nunca es total. Sus miembros toman y ejecutan decisiones que afectan a diversos aspectos de su trabajo. El carácter distintivo en el marco de las transformaciones actuales de la organización empresarial es que el funcionamiento de estos grupos altera de forma sustancial la estructura tradicional de decisión empresarial.

La forma de trabajo en equipo por ejemplo, se basa en una "autorresponsabilización" de cada trabajador, no del todo voluntaria pues en la práctica se encuentra comprometida con el grupo, lo que supone un incentivo para aportar un mayor esfuerzo de trabajo. De hecho, no en vano también se le denomina a esta organización laboral de "alto rendimiento" (OCDE 1999: 365). Por su parte, la rotación entre puestos o funciones

permite la intensificación del esfuerzo a través de la discrecionalidad empresarial para repartir las cargas de trabajo²⁶. Ambos tipos de polivalencia, han sido asociados, no obstante, con una mayor satisfacción del trabajador respecto a la tarea realizada, pero también, en ciertos casos, con una mayor fatiga laboral y con manifestaciones patológicas de estrés (Capelli y Rogovski. 1994:236).

No obstante, parece que situarse en lo alto de esta escala es particularmente difícil. Así lo muestran estudios recopilatorios sobre el grado de implantación llevado a cabo a principios de siglo: en el año 2000 entre el 60 o 70% de las empresas alemanas disponían de quipos de trabajo. Pero, el número de empresas con equipos semiautónomos era mucho más bajo, aproximadamente un 2%, por lo que “la mayoría de los equipos sería de producción ligera con muy poca autonomía” (Roy y Saint-Jacques. 2003: 5).

No obstante los niveles de autonomía real evolucionan con el paso del tiempo de funcionamiento e incluso algunos tipos de equipos pueden evolucionar hacia un mayor grado de independencia en la toma de decisiones, y por el contrario muchos de ellos desaparecen o se transforman como ocurrió con el boom” de los años noventa con los “grupos de calidad” al integrarse esta actividad en las competencias directas de cada trabajador individualmente como hemos señalado.

Con mayor o menor autonomía, más bien poca, lo cierto es que las formas de trabajo en equipo son promovidas por la de nominada literatura de gestión (Boltansky y Chiapello. 2002: 121) este discurso “managerial” ha hecho énfasis en otorgar autonomía al trabajador, aunque orientando siempre su acción a la generación-de nuevas ideas que redunden en una mejora de los procesos de producción y, como consecuencia, de los márgenes de beneficio. La idea fundamental es la de empoderar a los trabajadores otorgándoles más margen en la toma de decisiones, desde una perspectiva, eso sí, básicamente técnica, ya que la dirección de la compañía sigue férreamente controlada por líderes que ejercitan de forma diferente su liderazgo (ahora mediante el recurso a las emociones y al carisma)” (Alonso y Fernández 2013: 104).

Tanto la rotación clásica, las formas avanzadas de polivalencia y policompetencia, el trabajo en equipos con limitadas atribuciones o semiautónomos, en todo caso ya no tienen como objeto acabar con la monotonía y enriquecer el trabajo sino que la orientación es estrictamente económica, esto es implicar en mayor medida a los empleados a fin de mejorar su contribución al esfuerzo de todos en la empresa, en definitiva reconstituir cuotas de control de la dirección sobre el trabajo, ahora no a través de supervisores, o no solamente, si no conquistando las conciencias .

²⁶ El concepto de carga de trabajo es ambivalente, así se la suele definir como el conjunto de exigencias psicofísicas a las que se ve sometido el trabajador a lo largo de la jornada laboral. Otros autores la definen como el nivel de actividad mental, sensorio-motriz y energético necesario para desarrollar el trabajo (Nogareda et al.1994:97).

1.4.5. Flexibilidad productiva y contractual.

Si el fomento de una flexibilidad funcional con el trabajo en equipo como bandera puede y así lo hacen algunos, considerarse una vía positiva o deseable de flexibilidad²⁷, no parece la más frecuente en ningún lugar del mundo y desde luego no en el caso español.

De entre las varias opciones flexibilizadoras son la contratación externa o subcontratación y la contratación temporal las más empleadas por las empresas españolas para adaptarse a la variabilidad de la demanda. Ambas formas tiene en común facilitar a las empresas un uso contingente de la fuerza de trabajo, *un justo a tiempo* de la prestación laboral. Por ello, no es extraño que ambas fórmulas sean etiquetadas de *precarias* (Quinlan et al. 2000:3).

Con las estrategias y prácticas de flexibilidad las empresas y otras organizaciones pretenden hacer frente a las incertidumbres de mercados más diversos pero sobre todo más competitivos y en los que el desarrollo tecnológico requiere de fuertes y continuas inversiones arriesgadas para mantener la carrera de competitividad en los entornos globales. Por ello, la forma más fácil de lograrlo es trasladar la incertidumbre, y sus costes asociados al trabajador. Por la vía de los hechos o de la desregulación, la realidad es “que el trabajo se convierte en el factor más fácil de manejar, más fácil de convertir en cierto, ante la tremenda incertidumbre de los demás” (Miguel, 2010:26)

1.4.5.1. Subcontratación y desorganización.

De esa misma lógica de reducir riesgos propios para trasladarlos a otros, participan los denominados procesos de descentralización y subcontratación. “Las empresas subcontratan o descentralizan productos, componentes, servicios que resulten costosos de mantener integralmente, asumiéndolos en el montaje final o por vía de servicio externo o simplemente por vía comercial. Es también una forma de reducir costes, puesto que en otros sectores económicos, en empresas más pequeñas, en otros territorios del mismo país determinados costes, particularmente los de la mano de obra, pueden ser menores” (Miguel, 2010:24).

La subcontratación de obras y servicios constituye una práctica empresarial tradicionalmente presente en muchas ramas de actividad, como es, por ejemplo, el caso de la industria química y farmacéutica; y también en la construcción y en la fabricación de automóviles. No obstante en las últimas décadas se ha incrementado el uso de esta práctica de gestión y, con ello, también el interés por conocer mejor sus efectos en variados ámbitos de la vida de la empresa: en el de la calidad de la producción o servicio, en la productividad, en el volumen de empleo y en las condiciones de éste.

El recurso a la subcontratación, a menudo para “centrarse” en el núcleo de la actividad, pero también para gestionar las cargas de trabajo fluctuantes, constituye un mecanismo que permite a la empresa disponer de recursos humanos y técnicos sin ampliar su propia plantilla. Así, se solicita a la empresa exterior sólo cuando se tiene necesidad de incorporar

²⁷ Este es el caso de la Comisión Europea en su libro verde ya citado como expresión de la empresa flexible.

su actividad. El recurso a un especialista externo puede mejorar la calidad y reducir el coste de un producto, pero ello también supone una parcial pérdida de la capacidad de gestión del proceso de producción. La subcontratación permite a la empresa ajustar mejor el trabajo a la demanda, sustituyendo relaciones laborales (rígidas) por relaciones comerciales (flexibles). Por ello, la estrategia de subcontratar a otras unidades empresariales actividades que, anteriormente, eran realizadas en locales de la empresa y con trabajadores de plantilla han sido promocionadas desde los años 90 del pasado siglo como una eficaz fórmula de reducción de costes mediante la concentración de la actividad de la empresa en las "competencias básicas y comprando los bienes y servicios que pueden obtenerse más baratos en otras empresas."

A las prácticas de subcontratación habitualmente se las señalan como generadoras de mayores riesgos para la seguridad de los colectivos implicados que si esas actividades fueran realizadas con plantilla propia de la empresa. Por el contrario, otros expertos argumentan que la vía de la especialización por parte de empresas que prestan servicios o producción al contratista supone un mejor control sobre ciertos riesgos laborales asociados a esa actividad al disponer de mayor cualificación específica, experiencia y equipos especializados.

La subcontratación constituye un fenómeno complejo cuya dimensión es difícil de conocer ya que a la dificultad que supone la escasez de registros estadísticos específicos hay que añadir las variadas formas que puede adoptar. Desde el punto de vista de su incidencia en la calidad de las condiciones de trabajo lo más relevante es el tipo de las tareas subcontratadas y el lugar de realización de la prestación de trabajo.

Estas distintas formas sin duda que tendrán repercusiones diferentes sobre las condiciones de empleo y de trabajo de los que las realizan. No obstante, como se ha señalado, no es muy numerosa la información rigurosa que se dispone al respecto²⁸.

La estrategia de subcontratar a otras unidades empresariales actividades que anteriormente eran realizadas en locales de la empresa y con trabajadores de plantilla no es, al igual que las restantes flexibilidades, un fenómeno nuevo. Lo novedoso es su actual dimensión y su conversión en una estrategia empresarial, o moda promocionada por los consultores en administración de empresas. Así, una de las últimas novedades o *fórmulas mágicas* de gestión, la "reingeniería o reconfiguración de procesos aboga por una reducción aún mayor de costes abogando por la concentración de la actividad de la empresa en las "competencias básicas y comprando los bienes y servicios que pueden obtenerse más baratos en otras empresas"(OCDE. 1999: 369).

Las prácticas de flexibilidad productiva ocasionan una nueva organización del sistema de producción en la empresa, confiando la responsabilidad de uno o varios segmentos de producción a una o varias empresas exteriores. Para calificar estas prácticas se utilizan casi indistintamente los términos subcontratación o externalización²⁹. La subcontratación constituye un fenómeno complejo cuya dimensión es difícil de conocer ya que a la

²⁸ Donde se dispone de mayor información es en el sector industrial. Por ejemplo, ver "La Subcontratación Industrial en España. Repercusiones en el empleo y la creación de empresas". 2008 Cámaras de Comercio y Fundación INCYDE. www.camaras.org

²⁹ Externalización o "outsourcing" quizás se utilice actualmente más frecuentemente para señalar el carácter novedoso de una práctica antigua. Nosotros utilizaremos a lo largo de la tesis el término subcontratación por considerarlo más amplio en sus acepciones.

dificultad que supone la ausencia de registros estadísticos específicos hay que añadir sus variadas formas en función, fundamentalmente, del contenido de las tareas subcontratadas o del lugar de realización de la prestación de trabajo. Atendiendo a estos dos criterios podemos caracterizar tres tipos (Nantheuil 2000: 43).

1. La cadena de subcontratas, encargadas de realizar parte de la producción diseñada por una empresa titular del producto que es la que diseña y descentraliza en cascada; sería el caso, aunque con grandes diferencias entre ellas, de actividades tales como la construcción o la industria automovilística.
2. La subcontratación de actividades estratégicas, de alto valor añadido, por ejemplo la informática o tradicionalmente el mantenimiento de centrales nucleares y equipos radiactivos. Cada vez más actividades se suman a esta lista como son finanzas, ventas, o *marketing*.
3. La subcontratación de actividades no estratégicas de escaso valor añadido como es la limpieza industrial, la restauración, la seguridad o la logística.

Estas distintas formas repercuten distintamente sobre las condiciones de empleo y de trabajo. Así, en la *cadena de subcontratación*, las circunstancias de producción de la *empresa dirigente* repercuten a toda la cadena, causando drásticos ajustes de empleo y, también una intensa presión sobre los plazos. Por ejemplo, En el caso de la construcción se ha demostrado cómo cuanto más unidades de subcontratación intervienen más se ajustan los plazos de ejecución por cada una de las unidades de obra ya que cada contratista busca tener un cierto margen para el cumplimiento de sus propios plazos trasladando el recorte de tiempo de ejecución a los siguientes.

La subcontratación de *actividades estratégicas* es realizada por personal especializado cuyas condiciones de remuneración y cualificación pueden ser satisfactorias, sin embargo, las condiciones de trabajo pueden ser penosas.

Por último, la subcontratación de actividades no estratégicas son aseguradas mediante personal con condiciones de trabajo y de empleo particularmente precarias, ya que para la empresa éstas no constituyen parte del *núcleo central* de actividad. No obstante, la definición de los que se entiende por núcleo central varía considerablemente Purcell (1998:41) ha mostrado como dos importantes empresas competidoras en un mismo negocio una de ellas externaliza la distribución ya que juzga esa actividad como un costo a reducir, mientras que la otra la conserva en el interior de su estructura pues asume que se trata de una fuente de competitividad y ventaja comercial.

La externalización y la subcontratación de actividades propias de la empresa conlleva en la mayor parte de los casos que la empresa subcontratada ejecute esas tareas en su propio lugar de trabajo. Ello, no obstante, no siempre es así, y aún más cuando la empresa subcontratada lo que realiza son funciones de carácter auxiliar para el contratista y no de partes de su producto o proceso de trabajo. Algunas actividades, tales como las de limpieza o mantenimiento, vigilancia o catering, es frecuente que conlleven la presencia de los trabajadores en el lugar de trabajo de la empresa contratista, pero otras

actividades, como la informática, la formación, la gestión de recursos humanos o la gestión financiera, pueden hacerse indistintamente en el lugar de trabajo de la empresa contratista o en el de la subcontratada.

La generalización de la subcontratación permite a la empresa contratadora ahorros en formación, reducción de la influencia sindical y, en lo que respecta a las condiciones de trabajo transferir riesgos y trabajos peligrosos así como *exigencias de productividad* a los prestatarios del servicio, lo que supone una fuente primordial de *intensificación del trabajo*. Efectivamente, el contrato entre dos empresas transforma la relación de trabajo en una relación de servicio, pasa de un contrato de actividad a un contrato de resultado. Aunque el discurso gerencial presenta la subcontratación como un “partenariado” entre empresas, lo cierto es que las relaciones de subordinación son evidentes (Thébaud-Mony. 2003:65) La empresa contratadora determina la tarea a realizar, los modos o procedimientos de ejecución, las normas de calidad y los plazos de realización. Los trabajadores de las empresas subcontratadas tienen, en lo que respecta a su propio trabajo, una obligación de resultados, su relación es la de *suministrador-cliente*, similar a la del trabajador autónomo. Entre el trabajador y la empresa que contrata no hay ninguna relación contractual, por lo que la relación de subordinación que existe no se encuentra regulada por las normas del derecho del trabajo. De esta forma, no se puede limitar la capacidad de imposición de exigencias por parte de la empresa en aspectos como las condiciones de trabajo, el tiempo de prestación, o las condiciones de seguridad.

En consecuencia, un elevado nivel de subcontratación hace más compleja la organización de la actividad pues un importante número de trabajadores desconocen los riesgos del centro, se producen descoordinaciones en la secuencia entre tareas y se controla difícilmente la adecuación entre actividades encomendadas y las cualificaciones requeridas, en muchas ocasiones desconocidas o supuestas por quien encarga los trabajos (figura 1-4).

Figura 1- 4 La subcontratación en el centro de trabajo y su relación con la siniestralidad laboral

- Desconocimiento de los riesgos de los lugares, equipos y procesos de trabajo
- Incremento de los riesgos debido a la interacción de trabajadores de distintas empresas.
- Multiplicidad de las dependencias funcionales por parte de los operarios
- Dilución de la cadena de responsabilidades en la gestión de la seguridad
- Dificil control de la adecuación entre cualificaciones y actividades encomendadas a los trabajadores de subcontrata
- Elevadas exigencias de ritmo y de plazos de ejecución que desaniman la aplicación de prácticas seguras de trabajo.

Todo ello puede redundar en una mayor probabilidad de sufrir accidentes por parte de los trabajadores externos pero, también por parte de los trabajadores propios cuando se producen interacciones funcionales entre ambos colectivos. Dwyer (1991:172) ha mostrado en un estudio de casos, cómo el nivel organizativo, en particular la infracualificación para realizar las tareas encomendadas sirve para explicar la producción de accidentes. (Quinlan et al. 2000:5) En una revisión de los hallazgos encontrados en más de noventa estudios sobre la relación entre precariedad en el empleo y seguridad e higiene la causa más frecuentemente asociada es la de la “desorganización” inducida por la amplia presencia en los centros de trabajo de distintos empleados de empresas subcontratistas y de trabajadores con relación laboral temporal (Quinlan et al.2000:5).

1.4.5.2. Los primeros flexibles.

En 1984, como consecuencia de la primera reforma laboral, nace como fenómeno clave del actual panorama laboral la contratación temporal y comienza a acuñarse el término de “precariedad” para calificar sus consecuencias en el estatus de los trabajadores. Muy pronto las cifras de trabajadores temporales subieron alcanzaron hasta más de un 30% y en esa dimensión permanecieron durante los veinte años siguientes, sólo reduciéndose con ocasión de la actual crisis económica a partir de 2008.

La persistencia de unas cifras tan elevadas de contratación temporal en nuestro país, muy por encima de la todos los demás países europeos induce a pensar que, además de la utilidad funcional para las empresas de explotar un mercado secundario con costes salariales inferiores, dada la abundante oferta de trabajadores con conocimientos suficientes para realizar tareas relativamente sencillas, la extensión de la contratación

temporal obedece a más razones. El "inaudito" nivel de rotación laboral en España³⁰, más allá de un origen parcialmente relacionado con la estacionalidad de buena parte de las actividades facilitando así un rápido ajuste cuantitativo de la fuerza de trabajo necesaria, permite también imponer un tipo de gestión autoritaria y discrecional sobre una mano de obra dócil, favoreciendo con ello el la instauración de una "relación laboral personalizada en el que las empresas tienen enorme poder" (Recio. 2000: 137).

Al trabajador temporal sometido a esa gran rotación, no le es posible acumular *saberes* relacionados con el lugar de trabajo y su tarea. Las situaciones concretas de trabajo, su entorno y sus rutinas le son desconocidos y, además, no siempre cuenta con el apoyo de otros trabajadores más experimentados, ya que, muy a menudo, en el centro de trabajo no existen trabajadores con más experiencia, o al menos en número suficiente para facilitar una transmisión de conocimientos y de hábito de trabajo seguros. Villena (1998:302) analizando la pérdida del saber colectivo que originan las políticas de "jubilación anticipada" de los trabajadores mayores señala "cómo evitar el accidente es algo que se aprende y al desaparecer la transmisión informal del saber (protegerse por ejemplo) también desaparece una barrera para que éste se produzca con más frecuencia".

En definitiva, las condiciones de trabajo de los trabajadores con contrato temporal son peores que las de los trabajadores fijos. Los primeros se encuentran más expuestos a posturas dolorosas, ruidos intensos, movimientos repetitivos, y tareas breves y monótonas. Desde el punto de vista de la organización del trabajo, aunque están en menor proporción sometidos a un ritmo elevado que los trabajadores fijos, gozan de mucho menos autonomía en la organización de su trabajo y su tiempo. Las causas que explican esta diferenciación tienen que ver predominantemente con las distintas condiciones de trabajo a las que están sometidos ambos colectivos; sin embargo, "persisten casi siempre asociaciones entre los diferentes tipos de situaciones laborales y las consecuencias para la salud, tras el ajuste debido a las distintas condiciones de trabajo. Estos resultados sugieren que los diferentes tipos de situaciones laborales tienen un efecto independiente sobre las consecuencias para la salud estudiadas, al margen de las condiciones de trabajo" (Nantheuil. 2001:26).

Los temporales no sólo aportan la flexibilidad cuantitativa posibilitando rápidos ajustes de empleo sino que también aportan flexibilidad *funcional* ocupando preferentemente los puestos más penosos. De esta forma, "los trabajadores temporales resultan penalizados desde el punto de vista de las consecuencias de la flexibilidad interna (horarios atípicos, trabajo a turnos, retribución variable, etc.) y desde el punto de vista de la intensificación del trabajo...la conclusión es que el empleo temporal provee de un medio ideal para

³⁰ Recientemente un informe de UGT "Los contratos de corta duración en el mercado de trabajo español" (2015), alerta del crecimiento de la contratación de muy corta duración ya que uno de cada cuatro nuevos contratos temporales tiene una duración igual o inferior a la semana. También en la memoria del 2014 del Consejo económico y Social (CES) se señala que respecto al contrato eventual, el cual supone casi la mitad de todos los temporales, el 42,4 por 100 de los celebrados en 2014 tuvo una vigencia inferior o igual a siete días. El 68,7 por 100 del total de los eventuales tuvo una duración igual o menor a un mes, 2 puntos más que en 2013.

gestionar de forma discrecional el empleo y la flexibilidad del trabajo” (Letourneux 1998: 59).

En segundo lugar, la presencia conjunta de trabajadores de subcontratas y de trabajadores temporales origina dificultades de coordinación de las actividades laborales. Estos trabajadores a menudo no poseen la cualificación necesaria para realizar tareas a las que no están habituados, lo cual es fuente de potenciales errores por acción o por omisión. Los procesos en los que se ven implicados subcontratistas presentan “más dificultades para coordinar decisiones, anticipar peligros y prever las consecuencias del empleo de materiales y procesos” (Quinlan et al.2000: 9).Se origina una verdadera “torre de Babel” dado que diferentes grupos de trabajadores realizan tareas que se solapan en un mismo lugar de trabajo. Quinlan et al (2000) muestra como trabajadores temporales y de subcontratas poseen menor experiencia y están menos familiarizados con las reglas informales que evitan riesgos de seguridad y como su presencia puede afectar a la comunicación entre trabajadores, a veces de forma grave en este terreno.

En tercer lugar, el crecimiento de los empleos precarios ha acentuado las insuficiencias en materia de regulación legal. Los niveles mínimos de seguridad (incluidos los de la limitación del tiempo de trabajo) no se aplican a colectivos de creciente importancia como los trabajadores autónomos o son de hecho inaplicables a trabajadores temporales o de empresas de trabajo temporal que, a menudo ignoran inclusive los derechos que formalmente les asisten. En el sector de la construcción (pero no sólo), “el destajo como fórmula usual de trabajo y remuneración lo que, a la postre, redundando en una desobediencia cívica y social a la jornada de trabajo, el desacato a los descansos diarios y semanales” (Medina. 2001:43).

La figura 1-5 resume los principales factores que la mayor parte de los estudios realizados en las últimas décadas han hallado relación entre formas de precariedad y mayores riesgos para la salud de estos trabajadores.

Figura 1- 5 Factores causales de los riesgos asociados a empleos precarios.

Factores económicos y de remuneración

- Alta competencia para realizar trabajos a bajo coste.
- Trabajo a destajo/pago según resultados.
- Trabajo intensivo, sobrecarga, “prisas” y muchas horas.
- Falta de recursos (pequeñas empresas) para disponer de medios de prevención, protección y de gestión.
- Realización de actividades de alto riesgo.

CONSECUENCIA: DESORGANIZACIÓN

- Complejidad/ambigüedad exacerbada en normas, procedimientos y cambios frecuentes en las prácticas de trabajo.
- Desaparición de los conocimientos y precauciones frente a los riesgos e interferencias en la comunicación entre los trabajadores dificultando la tarea de coordinación.
- Reducción del control de dirección y ruptura de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (incluida la vigilancia y la provisión de los servicios de salud laboral).
- Capacidad insuficiente, formación inadecuada e inexperiencia de los trabajadores.
- Incapacidad de los trabajadores por falta de recursos para organizarse y protegerse.

Inadecuación de la regulación legal.

- Incremento de la probabilidad de lugares de trabajo en la que actúen muchas empresas, situaciones de múltiples/complejas redes de responsabilidad legal y dificultad para localizar/controlar lugares de trabajo/trabajadores que no están incluidos en regímenes reglamentarios convencionales y requieren (exigen) sustancialmente más recursos logísticos.
- La regulación sobre salud y seguridad están enfocadas a empleados fijos en grandes empresas y sectores estables.
- Reducción de los sistemas tradicionales de vigilancia y control.

Fuente: Quinlan et al. “Contingent work: Health and Safety Perspectives”. European Foundation. Dublin.2000.

La importancia de factores como el incentivo (*reward*), la desorganización de los procesos de trabajo o la incapacidad para oponer un poder autónomo del trabajador frente al del empresario ya fue analizado por Dwyer (1991) como base de su explicación de una “teoría sociológica de los accidentes en la industria”. Estudiando siete centros de trabajo industriales de diverso grado de equipamiento tecnológico (trabajo semiartesanal, semimecanizado y de proceso continuo) concluye señalando la complejidad de las

relaciones causales entre estos tres grupos de factores, presentes en variada medida en la explicación de los accidentes ocurridos en esos centros. La relación trabajador/equipo de trabajo es determinada por las relaciones sociales, en particular por los factores señalados: el económico (incentivo) el organizativo y el del poder. La importancia del *factor individual* en la explicación del accidente es muy baja.

Estos estudios muestran como las formas de flexibilización contractual y productiva limitan el control efectivo de la secuencia del proceso de trabajo, inducen una exigencia temporal acrecentada para el cumplimiento estricto de plazos cortos de ejecución de las tareas, lo que supone una serie amenaza para la salud física y mental de los trabajadores implicados.

1.4.6. El tiempo de trabajo, factor clave en la flexibilidad.

El tiempo de trabajo constituye el elemento central de cualquier "racionalización del proceso de trabajo". La eficiencia de una actividad, la productividad de una sección de trabajo se mide en relación al tiempo de trabajo invertido para realizar la tarea o fabricar un bien. La sociedad industrial ha construido su racionalidad desde la perspectiva de que el tiempo (de trabajo) es escaso, y la rapidez una virtud. Adam (1999: 8) muestra como "los momentos en los que no pasa nada, las interrupciones y pausas, la espera y el descanso se consideran improductivos, desperdicios y oportunidades perdidas" El pago del trabajo, el excedente y el beneficio, los costes para las empresas..., todo se calcula en referencia al tiempo. "Aquí no se pagan bienes y servicios, sino tiempo".

La globalización de los mercados y la facilidad de las comunicaciones ha contribuido a acelerar la tendencia a la racionalización del tiempo de trabajo consustancial con el desarrollo industrial. El tiempo de trabajo ha sido tradicionalmente y lo es hoy el principal terreno de disputa de los intereses enfrentados entre capital y trabajo. "Los trabajadores han intentado ir reduciendo al máximo dicho tiempo, sea en términos anuales o semanales, a favor de más tiempo para la vida privada. También han pugnado para que las variaciones estuviesen lo más reguladas posible por ley o por negociación". Por su parte, las empresas "han intentado mantener jornadas lo más largas posible y también el máximo de control sobre las variantes de jornada" (Miguelez 2010:27)

La prestación de trabajo en períodos de tiempo variables, en su extensión, diaria o semanal y en su regularidad, constituye un requisito imprescindible para extraer los beneficios de las otras flexibilidades. La flexibilidad del tiempo de trabajo complementa evidentemente el uso funcional menos rígido de los trabajadores (OCDE.1999: 429). De hecho, todas las prácticas de flexibilidad conllevan una característica común, la de la reducción del horizonte temporal (Nantheil. 2000: 10) Todas ellas traducen la dominación del corto plazo, sobre el medio o largo plazo. Tanto la temporalidad del contrato o de la relación entre empresas, los cambios regulares y frecuentes de la organización del trabajo como la creciente irregularidad e imprevisibilidad del tiempo de trabajo participan de la misma lógica *cortoplazista*.

Varias son las dimensiones en las que es posible analizar el tiempo de trabajo. En primer lugar, la dimensión más sencilla de comprender y, por ello, de negociar es la de su extensión³¹.

Para los trabajadores y sus sindicatos la reducción de la jornada tiene dos claros efectos positivos, uno, desde una perspectiva política, el del reparto del trabajo disponible en un contexto de permanente escasez de empleo, (OCDE 1998:369). Una excesiva duración de la jornada o su incremento habitual a través del recurso a las horas extraordinarias impide traducir ese tiempo "extra" en otros empleos, y otro que enraíza con las primeras luchas de las organizaciones obreras, de su reducción para dejar espacio a la vida. Pero además, la reducción de la duración de la jornada es también la reducción de la fatiga que provoca el trabajo y es por ello, saludable.

Otra dimensión en la que puede analizarse el tiempo de trabajo es el relativo a su intensidad. Al igual que en el caso de su extensión ello no constituye un descubrimiento reciente³². Los medios por los cuales se puede lograr una intensificación de la jornada de trabajo son variados y, entre ellos se encuentra la aplicación de las prácticas flexibilizadoras contractual y funcionalmente que ya hemos analizado. Volveremos sobre este asunto en el capítulo siguiente pues constituye el aspecto central de la tesis que defendemos.

Una tercera dimensión desde la que es susceptible de ser examinado el tiempo de trabajo es la de su **ordenación**, la de su ubicación en el conjunto del tiempo de vida. Desde este punto de vista interesa su regularidad, diaria o de fines de semana o festivos, en un horario rígido o a turnos rotativos, desarrollado durante la mañana, tarde o durante la noche.

Además otros horarios denominados hasta hace poco "asociales" han visto como cada vez más se convertían en "naturales". El trabajo en sábados, domingos y festivos se considera imprescindible para atender necesidades sociales básicas como las de atención, cuidado y emergencia.

Quizás donde sean más visibles los efectos de la flexibilidad de los tiempos de trabajo es en lo que se refiere a su ordenación. Varias son las circunstancias que explican su creciente diversidad. En primer lugar, el constante incremento del peso de las actividades de servicios en el conjunto de la economía. Actividades como el transporte, la sanidad, el comercio, hostelería y servicios personales ofrecen horarios de apertura comercial y de prestación de servicios ininterrumpidos a lo largo del día, la semana y el año. Además cada día otras actividades se suman a esta lista en aras de la competencia global y la "sociedad de las 24 horas" (los servicios financieros por ejemplo). También el cambio tecnológico, especialmente el relacionado con las tecnologías de la información presiona en el mismo sentido. Las costosas inversiones necesitan de una utilización más intensiva para reducir

³¹ Carlos Prieto y Ramón Ramos se preguntan si hay en el trabajo algo más obvio que el tiempo. Así es, desde el nacimiento del movimiento obrero con el objetivo de la reducción del tiempo de trabajo a las ocho horas, el trabajo de pensadores como Marx y el ritual colectivo del 1º de Mayo, el tiempo ha estado desde los orígenes de la industrialización en el centro de las luchas sociales y los debates intelectuales. "El tiempo de trabajo, entre la competitividad y los tiempos sociales", pg.463, en *Las Relaciones de Empleo en España* 1999. Siglo XXI.

³² C. Marx ya señaló en el *Capital* (Vol. 1) que la extensión de la jornada laboral no es el único indicador del desgaste de la fuerza de trabajo, en el mismo horario se puede condensar más trabajo intensificándolo. (1975) Madrid. Siglo XXI

los costes unitarios. Además, el ciclo de vida de los productos se ha abreviado enormemente, y ello hace necesario producir una gama más amplia de productos y modificarla con más frecuencia en función de los cambios en el mercado. Los cambios "se pueden resumir en una utilización más intensa y flexible del equipo productivo y de la mano de obra que implica la generalización del horario a turnos y la jornada flexible" (Castaño 1995:124) La misma autora cita ejemplos del sector automovilístico y del textil en los que se produjeron acuerdos para establecer turnos en fines de semana y festivos.

1.4.6.1. El trabajo a turnos.

Se entiende por trabajo a turnos a aquél en que un trabajador sustituye a otro en la misma tarea durante un período de 24 horas o que cubre una parte de la jornada lo bastante grande para necesitar la sucesión de al menos dos equipos. Esta sucesión puede ser de forma rotativa o permanente para el trabajador. Como señala la OCDE (1998: 394) "existen muchos tipos (de trabajo a turnos) y su incidencia varía según el sector, el tamaño y el proceso de producción". En la Industria el trabajo a turnos cubre dos funciones, en unas actividades asegura una utilización intensiva de equipos e instalaciones y, por ello, contribuye a rentabilizar antes las inversiones y mejorar la productividad y, en otras industrias como las energéticas y transformadoras asegura la continuidad de un proceso que por imperativos tecnológicos no puede interrumpirse. En el sector Servicios a las tradicionales actividades de atención sanitaria, servicios sociales y hostelería, se han unido otras muchas, en particular las comerciales. No obstante, el que cada día haya más actividades que no se interrumpen a lo largo del día, ello no significa que haya necesariamente más trabajadores afectados. En las industrias de proceso continuo, por ejemplo, la automatización permite realizar las labores de control continuo a lo largo del día y de la noche con escaso personal.

Los efectos del trabajo a turnos en el bienestar psicológico y en la salud en general ha sido objeto de una abundante investigación (Costa, 1996). Uno de los mayores problemas a los que se enfrentan los trabajadores a turnos es que se les pide que ignoren tanto como los ritmos sociales como el ritmo biológico, y que trabajen y se muestren activos a horas en las que en realidad deberían estar descansando, lo que se conoce como desincronización de las funciones periódicas circadianas (Folkard, 1996). Hay tres tipos de consecuencias que se han estudiado en relación con el trabajo a turnos rotatorios frente a los turnos fijos:

- Variables de salud físicas: los problemas de sueño, gastrointestinales y desordenes psico-vegetativos son los más frecuentemente estudiados (Nachreiner et al, 1995; Costa, 1996). Los empleados que trabajan en turnos rotatorios informan de mayores quejas en cuanto a su salud que aquellos que trabajan en turnos fijos (Akerstedt, 1985). Cada vez más evidencias muestran la responsabilidad del trabajo nocturno sobre la salud reproductiva, en particular respecto al riesgo de aborto en madres con horario nocturno (Pompeii et al, 2005).
- Variables familiares y sociales: el trabajo a turnos rotativos y nocturnos también se ha relacionado con los problemas sociales y familiares dando lugar a conflictos mayores entre trabajo / no trabajo (Staines y Pleck, 1984, Bohle y Tilley, 1989) y una disminución de las actividades de ocio (Walker, 1985), a la poca participación en organizaciones de voluntariado (Jamal, 1981), a la escasa intervención en la educación de los niños (Diekman

et al, 1981) igualmente hay datos de una baja satisfacción por parte del cónyuge (Smith y Folkard, 1993).

- Variables de tipo organizacional (Blau y Lunz, 1999): las variables relativas a la organización, incluye actitudes como satisfacción en el trabajo, compromiso con la organización e intenciones de abandonar (a causa de la rotación) (Jamal, 1981), pero también incluye aspectos como el estrés o el "burnout" (Kandolin, 1993), la realización del trabajo y la prevalencia de accidentes (Monk y Folkard, 1985).

No extraña que considerando su nocividad, el trabajo en horarios a turnos y nocturnos, haya sido objeto de una amplia regulación legal³³.

1.4.6.2. Largas jornadas de trabajo

Además de una mayor diversidad en la irregularidad horaria, un nuevo factor parece emerger, el "presentismo"³⁴, esto es, permanecer en el lugar de trabajo durante más tiempo del exigido en la regulación legal. Quedarse más horas de las que se pagan parece ser una creciente práctica. No se trata de un fenómeno particular ya que, en mayor o menor medida ya había sido detectado en la mayor parte de los países de la OCDE (Evans y Marianna. 1998). Ello también puede ayudar a explicar –junto a la extensión del trabajo a tiempo parcial³⁵- la creciente dispersión de la duración de los horarios de trabajo efectivo. Esta práctica de ampliar de forma no regulada y voluntaria la presencia en el lugar de trabajo, no puede ser ajena a las quejas crecientes respecto al nivel de fatiga, tanto física como mental, y, como resultado a las consecuencias también crecientes en forma de accidentes y otras lesiones. Una cantidad de tiempo moderado de aumento en las horas trabajadas generalmente no tiene efectos añadidos sobre la salud, pero sí puede tener repercusiones si se convierte en algo habitual.

³³ Tanto a nivel europeo con la Directiva 2003/88/CE; como a nivel nacional Ley 31/1995 LPRL Art.25; RD 1561/1995, se imponen restricciones a su empleo derivadas de su probada influencia sobre la salud de quien los sufre.

³⁴ No utilizamos aquí este término en la acepción empleada actualmente para referirse a la situación de estar en el puesto de trabajo físicamente presente y mentalmente ausente que se considera como una respuesta al estrés. Cox, et al *Research on Work-related Stress*. European Agency for Safety and Health at Work. Luxemburgo. 2000, 98.

³⁵ Pese a que el trabajo a tiempo parcial ha sido aclamado como medio de reducción del desempleo y como la tan esperada fórmula para conciliar el deseo de independencia económica con el cuidado del hogar, en particular para las mujeres, lo cierto es que en varios países europeos y en España entre ellos, es vista por los afectados más como una imposición ante la ausencia de otras alternativas que como una fórmula deseada. La consideración por parte de los propios implicados de que se trata de una forma más de precariedad se ratifica porque estos trabajadores se benefician en menor grado de medidas de prevención de su salud y seguridad. A lo largo de la crisis el empleo a tiempo parcial en España ha crecido con un notable dinamismo. También ha ocurrido esto en la Unión Europea, aunque con una apreciable diferencia: allí el empleo a tiempo completo solo ha disminuido ligeramente, mientras que en España la reducción ha sido más pronunciada. Entre 2008 y 2014 el tiempo parcial creció un 10,2 % en la UE-28 y un 14,7% en España; en ese mismo periodo el tiempo completo se redujo, respectivamente, un -5,0 y un -19,3%. Así, se habría producido de manera simultánea un descenso en el trabajo a tiempo completo y un aumento en el trabajo a tiempo parcial. Esto ocurre junto con un fuerte avance en la crisis de la involuntariedad en este tipo de jornada, mayor en España que en la Unión Europea (en 2014, 64 y 29,4%, respectivamente, frente a 33,3 y 22,4% en ese mismo orden en 2007) (CES. 2015).

El efecto de las largas jornadas de trabajo sobre la salud de los empleados ha sido bien estudiado desde diversas disciplinas, en particular, de forma más reciente por la Ergonomía. Los efectos de las horas de trabajo sobre la fatiga son evidentes. Las pausas a lo largo de la jornada reguladas o aconsejadas por los ergónomos para ir reduciendo la fatiga tanto física como mental de determinados trabajos, especialmente exigentes, no son suficientes para contrarrestar la acumulación de fatiga cuando las jornadas se amplían. Esta fatiga cuando compromete de forma excesiva determinadas articulaciones a través de movimientos repetitivos de mano o brazo ocasiona frecuentes lesiones invalidantes. Si el trabajo implica fundamentalmente el uso de funciones mentales puede traer como consecuencia la aparición de síntomas de estrés. También buen número de estudios han relacionado la frecuencia de accidentes y su gravedad con la hora de la jornada en que se producen, hallando una mayor incidencia en las últimas horas del día, en particular a partir de la octava hora (OIT. 1998). También, debe atenderse a una posible exposición a riesgos físicos, químicos o biológicos y tener en cuenta los valores de exposición a fin de no sobrepasar los límites establecidos o recomendados. Por otra parte, en caso de trabajos con exigencias físicas o mentales elevadas una prolongación en el tiempo de trabajo puede influir en la fatiga y en las alteraciones musculoesqueléticas.

Por ello es preciso tener en cuenta que las disposiciones jurídicas aplicables a la duración media de las horas trabajadas, incluyendo el concepto de horas extraordinarias, tienen por objetivo no sólo estipular una compensación más elevada por hora, sino también limitar los horarios que menoscaban la salud y la vida social (la necesidad de definir las condiciones bajo las que son admisibles las horas extraordinarias, y los límites en que deben aplicarse a su autorización (OIT. 2011)

Las diversas prácticas que hemos venido señalando constituyen una panoplia de opciones. Su uso, establecimiento o abandono sigue dos objetivos: “el obtener una posición de máxima certidumbre y mínimo riesgo y el conseguir una actitud de máxima disponibilidad material de esos trabajadores.” (Miguel 2010: 33). Las empresas por tanto, se ven incentivadas a explorar todas las posibles vías de esa disponibilidad, en tiempo de trabajo, en dedicación y esfuerzo.

No podemos asegurar que ninguna de estas prácticas de flexibilidad conlleva una intrínseca incompatibilidad con las otras. No obstante, si es cierto que sus efectos sí que puedan verse contrarrestados o reducidos. Por ejemplo, una flexibilidad funcional en forma de trabajo en equipo con alto grado de autonomía (semiautónomo) verá su productividad mermada si su relación laboral con la empresa es inestable. En estas circunstancias podrá aportar alta disponibilidad temporal pero quizás menor en esfuerzo mental.

No obstante, en general, considerando el uso utilitario e improvisado que hemos señalado a la evolución de estas prácticas, no es aventurado pensar que las distintas formas de precariedad pueden ser aplicadas no sólo a la misma plantilla, sino que las distintas formas de flexibilidad se pueden aplicar combinadamente a los mismos trabajadores. Ello es lo que pensamos explorar con la información proporcionada por las encuestas de condiciones de trabajo en España, pues parece razonable pensar que un mayor número y

variedad de prácticas flexibles pueden tener consecuencias más intensas sobre la salud de los trabajadores.

1.5. LA INTENSIFICACION DEL ESFUERZO DE TRABAJO.

Las dos últimas décadas del pasado siglo constituyen un período en el que se produjeron en las economías occidentales multitud de transformaciones en las formas de gestionar en las empresas y organizaciones el esfuerzo del trabajo. Encuestas representativas y numerosos estudios confirmaron que la intensificación del trabajo se acrecentaba en la mayor parte de los sectores laborales. En el Reino Unido coincidió con los años de expansión del neoliberalismo político de M. Thatcher (Guess. 1990) y estudios posteriores mostraron que no se trató de una situación coyuntural sino de un fenómeno permanente (Green. 2001; Burchell Ladipo y Wilkinson. 2002). En Francia, se advirtió un poco más tarde (Cezard, Dussert y Gollac. 1991). Este proceso se confirmó en el conjunto de la Unión Europea (Dhondt. 1998; Paoli y Bodin. 2002; Green y McIntosh. 2001), y también en los EE.UU. (Askenazy. 2001).

¿Se trata de un proceso novedoso, producto de alguna característica de las nuevas situaciones creadas en las economías “post”?, o ¿es una norma consustancial a las economías capitalistas para el cual ahora hemos inventado un nuevo concepto?

Para elucidar estas primeras preguntas nada mejor que echar una mirada retrospectiva al pasado, a través de los textos que mejor describieron los albores del sistema capitalista. En el análisis de Marx se encuentran ya gran parte de las relevantes y actuales preguntas sobre la tendencia actual de intensificación. En primer lugar su origen, ontológico al propio sistema, es decir el hambre incansable del capitalismo por maximizar en todo momento el beneficio. El beneficio y la rentabilidad hoy sacralizada bajo el imperio de los mercados ya se esgrime como el acicate incansable que movía el capital.

Además, Marx mostró los medios más sencillos de que se vale el capital para intensificar el esfuerzo de trabajo, la resistencia que ello genera en quienes venden su fuerza de trabajo, la descualificación y apropiación de los saberes de los obreros a través de la máquina para imponer una forma de trabajo ajena al ritmo natural de cada trabajador y el estímulo del salario a rendimiento, una forma de control que Taylor saludó posteriormente como el más eficiente acicate para motivar al obrero. También acertó a percibir la probable relación inversa entre extensión de la jornada y su densidad (intensidad) y su vinculación con más productividad.

1.5.1. El debate teórico sobre la intensificación

Hoy día, deslumbrados frente al aparentemente inacabable progreso tecnológico, como se estaba en los primeros tiempos de la revolución industrial, a menudo se antepone la tecnología como elemento determinante o primordial de la actividad productiva, obviando el papel del esfuerzo humano en ella. No es innecesario por ello recordar que “el uso de la fuerza de trabajo es el trabajo mismo. El comprador de la fuerza de trabajo la consume haciendo trabajar a su vendedor: este se convierte así en fuerza de trabajo en acción, en obrero, lo que antes solo era potencia”. Pese a que hoy la aplicación de

trabajo físico en muchas actividades altamente tecnologizadas nos parezca residual, en esencia, todo trabajo es, en primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre. “En este proceso....pone en acción las fuerzas naturales que forman su corporeidad, los brazos, las piernas, la cabeza y la mano, para de esa forma asimilarse, bajo una forma útil para su propia vida, las materias que la naturaleza le brinda. Y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior a él y la transforma, transforma su propia naturaleza, desarrollando las potencias que dormitan en él y sometiendo el juego de sus fuerzas a su propia disciplina” (Marx. 1975: 130).

“El proceso de trabajo (..) fijándonos en sus elementos simples y abstractos, es la actividad racional encaminada a la producción de valores de uso, la asimilación de las materias naturales al servicio de las necesidades humanas, la condición general del intercambio de materias entre la naturaleza y el hombre” (Marx. 1975: 136).

En el sistema capitalista en la que el empresario compra fuerza de trabajo para consumirla en el proceso de producción, este presenta dos características definitorias: “El obrero trabaja bajo el control del capitalista, a quien su trabajo pertenece.. y que el producto es propiedad del capitalista”. “El capitalista paga, por ejemplo, el valor de un día de fuerza de trabajo: es por tanto, dueño de utilizar como le convenga, durante un día el uso de esa fuerza de trabajo”. Incorpora esa mercancía trabajo a los restantes elementos de creación del producto “el proceso de trabajo no es más que el consumo de la mercancía fuerza de trabajo comprada por él, si bien sólo la puede consumir facilitándole medios de producción” (Marx. 1975: 137).

La tecnología pese a su aparente potencia transformadora, es lo accesorio en el proceso de trabajo, es “trabajo muerto” mientras que el esfuerzo del trabajador es lo sustancial del proceso, es el “trabajo vivo”. Y ello inclusive en el extremo de que el papel del trabajador se limite a la vigilancia o la regulación de la máquina. Esto es, sólo la aplicación del trabajo humano hace del proceso un “trabajo vivo”.

La incorporación del trabajo humano en tanto que mercancía no se produce mediante la venta de una determinada cantidad de esfuerzo de trabajo, sino que lo que vende el trabajador es un tiempo a disposición de la disciplina del empresario. El capital, trabajo muerto, debe alimentarse de trabajo vivo “El tiempo durante el cual trabaja el obrero es el tiempo durante el que el capitalista consume la fuerza de trabajo que compró” (Marx. 1975: 179).

La jornada de trabajo es por tanto, en esencia de una magnitud indeterminada, no fija, sino variable pero sólo puede variar dentro de ciertos límites. Si bien su límite mínimo es indeterminable³⁶. “En cambio, la jornada tropieza con un límite máximo del cual no puede pasar”. “Este límite máximo se determina de un doble modo. De un parte la

³⁶ Aunque lo cierto es que parece haber una resistencia “natural” hacia su reducción, toda vez que hace más de un siglo que se viene tomando como referencia la jornada de ocho horas y aún sigue siendo el referente normativo internacional, con la honrosa y parcial excepción de países como Francia. Y eso que un economista prestigioso, Keynes, hacía hace ya ochenta años propuestas como la jornada de 15 horas semanales.

limitación física de la fuerza de trabajo. Durante un día natural de 24 horas el hombre sólo puede desplegar una determinada cantidad de fuerzas”. “Aparte de este límite puramente físico, la prolongación de la jornada de trabajo tropieza con ciertas fronteras de carácter moral” (Marx. 1975: 178).

Así, es en lo relativo a la jornada de trabajo donde se muestra la contradicción sustantiva de intereses entre capital y trabajo. Uno pugna por alargar todo lo posible la jornada sobre la que tiene derechos de comprador. Por el contrario, el otro al no poder desprenderse de esa “peculiar mercancía”, que es parte de él (Prieto. 1993), exige un límite de su extensión y “al luchar por reducir a una determinada magnitud normal la jornada de trabajo, el obrero reivindica sus derechos de vendedor.” Es una antinomia, entre dos derechos encontrados y reconocidos. “Entre derechos iguales decide la fuerza. Por eso en la historia de la producción capitalista, la reglamentación de la jornada de trabajo se nos revela como una lucha que se libra en torno a los límites de la jornada” (Marx. 1975: 180).

Los medios para generar el beneficio de los que se vale el capital son diversos y cambiantes según el estado de la técnica y las condiciones sociales pero, guardan una asombrosa continuidad desde los albores de la Revolución Industrial.

En los tiempos en que escribía Marx, la maquinaria ya había demostrado ser “el instrumento más formidable que existe para intensificar la productividad del trabajo, es decir, para acortar el tiempo de trabajo necesario en la producción de una mercancía”, “el medio más formidable para prolongar la jornada de trabajo haciéndola rebasar todo los límites naturales. De una parte crea condiciones que permiten al capital dar rienda suelta a esta tendencia constante suya, y de otra, nuevos motivos que acicatean su avidez de trabajo ajeno” (Marx. 1975: 331).

En primer lugar, la máquina permite independizar el ritmo de trabajo respecto a de quien la maneja, sin las barreras y limitaciones consustanciales a su auxiliar humano, su debilidad física y su obstinación. Por otro lado, lo que Marx denomina el desgaste moral, es decir la necesidad de amortizar lo más rápidamente posible su coste de inversión haciendo que crezca el interés por una utilización intensiva, en especial hasta que se difunde la innovación, y mientras es aún una fuente de ventaja competitiva para el empresario que la posee. Pero, además, al apropiarse del saber del obrero artesano reduce la cualificación necesaria del operador, incrementando así el número de los empleables, generando una fuerza de trabajo de reserva que presiona a la baja los salarios a pagar.

La máquina, lejos de permitir al obrero más tiempo para su descanso ocasiona “la paradoja económica de que el recurso más formidable que se conoce para acortar la jornada de trabajo se trueque en el medio más infalible para convertir toda la vida del obrero y de su familia en tiempo de trabajo disponible para la explotación del capital” (Marx. 1975: 336). Hoy podríamos ratificar con los datos más actuales que esta contradicción es perfectamente aplicable al empleo en el trabajo de las nuevas tecnologías. Su productividad acrecentada permite y obliga a un trabajo y disponibilidad

que se extiende por el conjunto de los tiempos de vida en el marco de la denominada “empresa red” (Bordas y Pinilla. 2004)

Ya hemos visto no obstante, que la prolongación de la jornada tiene un límite biológico y social al limitar la posibilidad de descanso de la fuerza de trabajo. Marx lo expresa de forma muy gráfica en el siguiente alegato de un obrero a su patrón: “El uso de mi fuerza diaria de trabajo te pertenece por tanto a ti. Pero hay algo más, y es que el precio diario de venta abonado por ella tiene que permitirme a mí reproducirla diariamente para poder venderla de nuevo. Prescindiendo del desgaste natural que lleva consigo la vejez, etc., yo, obrero, tengo que levantarme mañana en condiciones de poder trabajar en el mismo estado normal de fuerza, salud y diligencia que hoy. Tú me predicas a todas horas el evangelio del “ahorro” y la “abstención”. Perfectamente. De aquí en adelante voy a administrar mi única riqueza, la fuerza de trabajo, como un hombre ahorrativo, absteniéndome de toda necia disipación. En lo sucesivo, me limitaré a poner en movimiento, en acción, la cantidad de energía estrictamente necesaria para no rebasar su duración normal y su desarrollo sano. Alargando desmedidamente la jornada de trabajo puedes arrancarme en un solo día una cantidad de energía superior a la que yo alcanzo a reponer en tres. Por este camino lo que tú ganas en trabajo lo pierdo yo en sustancia energética. Una cosa es usar mi fuerza de trabajo y otra muy distinta desfaltarla” (Marx. 1975: 179-180). Ello “hace que se desarrolle y adquiera importancia decisiva un fenómeno, la intensificación del trabajo”. La magnitud extensiva se truca en intensiva o magnitud de grado.

La extensión y la intensidad del trabajo se excluirían a partir de un punto. Cuando las luchas obreras limitaron ese punto, la extensión, “cerrando el paso para siempre a la utilización intensiva de plusvalía mediante la prolongación de la jornada de trabajo, el capital se lanzó con todos sus bríos y con plena conciencia de sus actos a producir plusvalía relativa, acelerando los progresos del sistema maquinista” “este impulso gigantesco al desarrollo “de la fuerza productiva (..) impone una tensión redoblada de la fuerza de trabajo, tupiendo más densamente los poros del tiempo de trabajo, es decir, obligando al obrero a condensar el trabajo hasta un grado que sólo es posible sostener durante una jornada de trabajo corta”. (Marx. 1975: 337).

Es por ello que la medida del tiempo no sólo interesa como magnitud extensa sino como grado de condensación, “la hora intensiva de una jornada de trabajo de diez horas encierra tanto o más trabajo, es decir, fuerza de trabajo desgastada, que la hora más porosa de una jornada de doce horas de trabajo” (Marx. 1975: 338).

Ya hemos visto que la máquina es el más poderoso medio de que disponía el capital en ese momento. La máquina impone el ritmo pero el trabajador debe seguirlo y para ello se requieren nuevos elementos motivadores y hoy, tal como ayer el dinero, el salario es igual de movilizador: “el capital se cuida de conseguir por medio del método de retribución que el obrero despliegue efectivamente más fuerza de trabajo”. (Marx. 1975: 338).

La ley, imponiendo una reducción de la jornada crea la condición para que el capital busque los medios de “condensar el esfuerzo de trabajo”, de aumentar “la capacidad

del obrero para desplegar más fuerza dentro de un tiempo dado”. La máquina se convierte en manos del capital en ese medio objetivo y “sistemáticamente aplicado para estrujar más trabajo dentro del mismo tiempo. Esto se consigue de un doble modo: aumentando la velocidad de las máquinas y extendiendo el radio de acción de la maquinaria que ha de vigilar el mismo obrero o sea, el radio de trabajo de éste” Vemos como el mismo objetivo de polivalencia actualmente buscado se encontraba ya entre el arsenal de medidas ensayadas en el siglo XIX.

Para ejemplificar estas afirmaciones Marx cita informes de la inspección de fábrica en Inglaterra de 1844 “entiendo que el obrero pagado a destajo se mata trabajando para poder mantener continuamente el mismo grado de esfuerzo”. E intervenciones de un diputado en la Cámara de los comunes en 1863 que se hace eco de las quejas de los delegados obreros de 16 distritos industriales de Inglaterra: “mientras que antes un obrero, ayudado por otros, atendía a dos telares, hoy atiende a tres sin ayuda de ningún género y no es nada extraordinario que tenga a su cargo cuatro y aún más..” “Fácilmente se comprenderá pues en que aterradora proporción ha aumentado durante estos últimos años el esfuerzo de los obreros fabriles” (Marx. 1975: p.344).

De esta forma, evidencia los efectos contradictorios de las medidas legales de limitación de la jornada. “Por tanto, aunque los inspectores de fábrica ensalcen incansablemente, y con toda razón, los frutos favorables obtenidos por las leyes de reducción de la jornada, ésta ha provocado ya una intensidad de trabajo tal, que amenaza con destruir la salud de los obreros y, por consiguiente, la propia fuerza de trabajo” (Marx. 1975: 344). Una vez más la semejanza con los procesos actuales, casi 200 años después, es dramática. Tras la reforma legal en Francia para limitar, en algunos tipos de empresa, la jornada a las 35 horas (ley “Aubry”) ha mostrado como la reducción del tiempo de trabajo y la mejora de las condiciones de trabajo no son sinónimos y que esta reducción al contrario, puede significar un aumento de la carga de trabajo y provocar un mayor riesgo para la salud (Jacquot y Setti 2006: 473).

Marx ejemplifica, en el caso de las fábricas de algodón, y asimilados, verdaderas punta de lanza de la modernización productiva de la época, como “el estado verdaderamente agotador de excitación necesario para atender a las máquinas, cuya marcha se ha acelerado en estos últimos años en proporciones tan extraordinarias parece ser una de las causas del exceso de mortalidad por enfermedades del pulmón (Marx. 1975: 345).

Desde luego no andaban descaminados los “médicos higienistas” de la época, puesto que hoy sabemos que la “bisinosis”, que es una enfermedad provocada por la inhalación de partículas orgánicas que se encuentran en el algodón, si además de una alta concentración en el ambiente, se respira en un estado de fatiga, esto requiere de más consumo de oxígeno y por ello la inhalación de partículas es mayor.

La relación entre productividad y duración de la jornada es otra de las cuestiones que preocupaban a Marx y que hoy aún es, como hemos visto, la fuente primordial del conflicto y la negociación entre organizaciones patronales y sindicales. La oposición a la resistencia a la reducción de jornada por parte de los empresarios le parece a Marx incongruente, ya que “todos los tópicos tradicionales que se esgrimen contra la

reducción de la jornada, parten del supuesto de que el fenómeno se desarrolle en las condiciones a que nos referimos; pero, en la realidad no ocurre así, sino que la reducción de la jornada de trabajo va siempre precedida o seguida directamente de un cambio en cuanto a la productividad e intensidad del trabajo” (Marx. 1975: 440). Y para avalar esta afirmación aporta datos que hoy denominaríamos macroeconómicos. Marx se pregunta cómo es que la pujanza económica de Inglaterra ha sido mayor en los años de jornada reducida que en los de larga.

El caso de las manufacturas alfareras, con escasa intensidad de mecanización le sirve a Marx para hacerse eco de como con “sólo reducir la jornada de trabajo aumentan maravillosamente el ritmo, la uniformidad, el orden, la continuidad y la energía del trabajo”.

Sus observaciones de las experiencias llevadas a cabo en fábricas de su época le lleva a señalar que: “El primer efecto de la jornada de trabajo reducida descansa en la ley evidente de que la capacidad de rendimiento de la fuerza de trabajo está en razón inversa al tiempo durante el cual actúa. Dentro de ciertos límites lo que se pierde en duración del trabajo se gana en intensidad”. El método de retribución se encarga de conseguir “que el obrero despliegue efectivamente más fuerza de trabajo”. (Marx. 1975: 338).

También Taylor descubrió cómo es posible combinar reducción de jornada, de número de asalariados/as y no sólo no reducir el rendimiento por trabajadora ni la producción, sino incrementar ésta de forma extraordinaria (Castillo. 1994: 242).

En particular, la forma de salario por “piezas” o “a destajo” por el cual el empresario compra un trabajo efectivamente terminado (un producto o servicio) y con unas características específicas, lo que hoy denominamos con una determinada calidad, se revela como una modalidad de gran utilidad para intensificar el trabajo ya que el esfuerzo se encuentra ya pagado en el propio precio de la pieza por lo que se ahorran gastos de vigilancia y control sobre el trabajo ejecutado “Como aquí la calidad y la intensidad del trabajo son controladas por la misma forma del salario. Éste hace inútil una parte de la fiscalización del trabajo” (Marx. 1975: 464). Las prácticas de externalización o subcontratación actual se sustentan en la misma idea, comprar trabajo terminado en lugar de gestionar el trabajo internamente. De esta forma, desaparece en la práctica la limitación de la jornada, ya que “Aceptado el destajo, el obrero se halla, por supuesto, personalmente interesado en desplegar su fuerza de trabajo con la mayor intensidad posible. Lo que permite al capitalista elevar más fácilmente el grado normal de intensidad del trabajo. El obrero se halla también personalmente interesado en que la jornada se prolongue, pues con ello aumenta su salario” (Marx. 1975: 465), lo cual significa en sí una disminución del precio del trabajo. El trabajo a destajo es al tiempo un elemento de motivación y de abaratamiento del precio de trabajo.

En resumen, Marx ya advirtió que desde las más tempranas etapas del desarrollo industrial el capital requiere de la intensificación de los procesos de trabajo como requisito para la acumulación, es un proceso innato. Una vez acotada la ampliación de la jornada de trabajo como forma de “aumento del excedente” -debido a la resistencia

organizada de los trabajadores y ratificada legalmente en fase posterior-, al empresario sólo le queda la posibilidad de ampliar “la plusvalía relativa” dentro de los mismos límites horarios de la jornada. Para ello, se lanza “con todo su poder y conciencia plena a producir plusvalor relativo mediante el desarrollo acelerado del sistema fundado en la máquina”. A través de la aceleración de sus cadencias de funcionamiento, se “impone sobre el trabajador un mayor gasto de trabajo en el mismo tiempo, una tensión acrecentada de la fuerza de trabajo, un taponamiento más denso de los poros de la jornada de trabajo, es decir, una condensación del trabajo en un grado que sólo puede obtenerse dentro de la jornada laboral reducida. Esta condensación de una masa mayor de trabajo en un período dado, cuenta ahora como lo que es, como una mayor cantidad de trabajo. Junto a la medida del tiempo de trabajo como “magnitud de extensión”, el tiempo de trabajo adquiere ahora una medida de su intensidad o grado de condensación: la hora más intensiva de la jornada laboral de 10 horas contiene más trabajo, es decir, fuerza de trabajo gastada, que la hora más porosa de la jornada laboral de 12 horas” (Marx. 1975. 337-338). Tampoco olvidó que en ausencia de mecanización y también como complemento a ésta, otros sistemas como el incentivo salarial o la tradicional supervisión por los mandos lograban que “los obreros no perdiesen ni un minuto” (Marx. 1975. 338).

En Marx y en aquellos autores que han seguido su senda de descripción del proceso de trabajo, Braverman en particular, la resolución del conflicto entre empresarios y trabajadores se resuelve por la diferencia de poder entre ellos, mientras que en la teoría económica neoclásica la resolución de ese conflicto queda en manos del mercado. Para ella, el trabajo debe ser tratado como otro factor de producción y con ello plegarse a la eficiencia, que es el criterio del que es juzgado, dejando a un lado el de justicia. En este mercado el trabajador es un vendedor de esfuerzo y el empresario es un comprador. El capitalista ha comprado el tiempo de trabajo del trabajador en el mercado y posee el control absoluto sobre el consumo de lo comprado a su interés. Así, los “trabajadores son vendedores de intensidad, la suma de la cual depende de sus preferencias, de sus competencias (cualificaciones) y del precio que reciban por su esfuerzo de trabajo. Las empresas son compradoras de intensidad, la suma de la cual depende de sus técnicas de producción, la demanda de sus productos y del precio que deban pagar por el esfuerzo de trabajo” (Fairris. 2006: 41). Se trata del mismo enfoque teórico que el que se emplea para la determinación del salario (la teoría de las diferencias compensatorias). Y de la misma forma, el equilibrio o desequilibrio se resuelve con la movilidad del trabajo.

En suma, la teoría neoclásica de la intensidad describe al mercado como la resolución del conflicto de intereses entre trabajador y empresa sobre el esfuerzo de trabajo, mientras que para Marx “El único límite al esfuerzo de trabajo en la producción es el de la fatiga extrema mental y física del trabajador” (Fairris. 2006: 4), sometido éste al poder empresarial para imponerlo. Las críticas habituales al enfoque de Marx valen para la cuestión del esfuerzo, es decir, considerar que no existen alternativas ni modulaciones al poder omnímodo del capital. Sin embargo, Taylor descubrió que los trabajadores eran capaces de frenar la producción y Mayo que los grupos informales llegaban a acuerdos tácitos sobre el rendimiento

Para Taylor “el trabajo es esencialmente, o al menos se debe intentar que sea un mero intercambio entre hombres y cosas, y por tanto, un problema primordialmente técnico con una solución óptima”. No es que Taylor olvidara los aspectos personales y sociales del trabajo es que tomo la decisión de que constituían un estorbo y optó por evitarlos. Y es que “veía la empresa como una gran conspiración dirigida de abajo a arriba, en la que todos se esforzaban por disminuir su carga de trabajo, y concibió su propio sistema como una ofensiva de arriba abajo para obtener el mayor rendimiento posible apoyándose en dos patas: un estricto control interno y una gradación de los estímulos externos” (Enguita. 1998: 20).

Braverman reabrió el debate sobre el proceso de trabajo como el lugar en que como ningún otro se plasma el poder y el conflicto inherente a las relaciones en la economía capitalista. El argumento principal de Trabajo y capital monopolista (1974) es que el capitalista está interesado en controlar y abaratar la mano de obra y se sirve para ello de la extrema división del trabajo y de la maquinaria.

Braverman escribe en un contexto de dominio del capitalismo monopolista en el cual, según él, las “consideraciones de fabricación pesan más que las de mercado”, la búsqueda de mayor productividad, “el esfuerzo por encontrar caminos para incorporar cada vez menores cantidades de tiempo de trabajo en cada vez mayores cantidades de producto” (Braverman. 1974: 201). Esto lleva a una intensificación clásica, un modelo industrial en el que la pérdida de libertad del operador es fundamental para el incremento de las cadencias, bien de la línea de montaje, bien del ciclo de trabajo de la máquina que opera, junto con otros incentivos que ya señaló Marx, basados en la individualización salarial. Para ello, la descualificación constituye un medio de lograr esa pérdida de control sobre el trabajo. El único determinismo descualificador no lo representa la maquinaria sino el incesante interés de acumulación. Este interés es la esencia del capitalismo, lo que demuestra que dejado a las meras fuerzas del mercado capitalista el proceso de intensificación no tiene límite. Es decir, la descualificación es el medio en la etapa de capitalismo monopolista que describe Braverman y no se trata de la finalidad de la estrategia empresarial, consciente o inconsciente decidida o accesoria. Lo esencial es el poder y es que “toda organización por el hecho de serlo es un escenario de poder, pues organizar consiste precisamente en aunar y acumular la capacidad de acción de muchas personas y quienquiera que controle el nexo entre ellas está en una posición de poder frente a ellas y gracias a ellas: es en el hecho mismo de la organización donde reside la raíz del poder, de esa forma de poder que llamamos autoridad, al margen de su legitimidad” (Enguita. 1998: 77).

El “elemento definitorio de las empresas capitalistas es que se organizan de la manera más efectiva posible para privar al trabajador de su capacidad de controlar el trabajo o bien reducirla; por ello, los empresarios toman en sus manos el control directo de los procesos de trabajo. Los empresarios-directivos reforman y reorganizan el proceso de trabajo en función de sus objetivos y necesidades; lo que da lugar, respecto de esa mercancía especial que se convierte en trabajo, a una división del trabajo en diferentes tareas. Esta división del trabajo aunque, en ocasiones, se atribuye exclusivamente al crecimiento de la tecnología científica y al desarrollo de la maquinaria, no depende

exclusivamente de la tecnología; la clave es la organización, dirigida y controlada por el empresario-directivo, del proceso de trabajo” (Jodar. 2005:6).

También Gorz, señala como es en el interior de la organización del trabajo donde extrae la máxima plusvalía posible. "La productividad máxima, desde el punto de vista del capital (...): se obtiene mediante la búsqueda de las condiciones que permiten producir la mayor cantidad posible de productos dados con el máximo de energía humana que pueda obtenerse con el mínimo salario (capital variable). Desde el punto de vista del obrero, la productividad del trabajo sólo aumenta si puede producir más sin aumento de fatiga; desde el punto de vista del capital, la productividad del trabajo aumenta siempre que pueda imponer al obrero un mayor esfuerzo de trabajo sin aumentar en la misma proporción su salario. La noción "progreso técnico" o "aumento de la productividad" tiene, pues, un sentido radicalmente diferente para el trabajador que para el capitalista. Para el primero significa que los perfeccionamientos de la "maquinaria" aumentan la eficacia de su esfuerzo de trabajo sin que aumente éste; para el segundo significa también, y a veces únicamente, que los perfeccionamientos de la maquinaria obligan al trabajador a un esfuerzo de trabajo acrecentado"(Gorz. 1977: 284).

Lo importante no son las respuestas sino el planteamiento del problema que dio Braverman “al señalar la diferencia entre trabajo y fuerza de trabajo, entre trabajo efectivo y jornada de trabajo, llamó la atención sobre el proceso mismo de producción., o proceso de trabajo, como centro del conflicto en la producción” (Enguita. 1998: 76). Es aquí donde se genera el beneficio capitalista. Con ello se desplaza el interés del ámbito de la distribución del beneficio del trabajo (la compensación por un trabajo dado) al de la producción en sí mismo. Desde esta perspectiva el análisis de Braverman sigue teniendo validez. Lo sustancial del modo de producción capitalista es la acumulación de capital para lo cual debe transformar incesantemente los procesos de producción. Las formas concretas que adoptan estos cambios ni son de validez universal, (para todo tipo de industrias y empresas) ni para todo tiempo o lugar. Si nos hallamos hoy en una fase de renovación del espíritu del capitalismo (Boltansky y Chiapello. 2002), los medios de movilización de las energías y esfuerzo de trabajo son también nuevos y variados. Es decir, han cambiado las formas de extraer un mayor esfuerzo de trabajo, no la necesidad y el interés por lograrlo, lo que renueva las prácticas para lograrlo.

Hoy, sin embargo, en un contexto económico de incertidumbre y de competencia mucho mayor que en el tiempo en que escribió Braverman, la descualificación ya no constituye el único medio de asegurar el control y el incremento del esfuerzo de trabajo, hay otras medidas coactivas, como la amenaza del paro (Askenazy. 2005). Además, una ideología motivadora de éxito profesional (Boltansky y Chiapello. 2002), provoca un desplazamiento del conflicto tradicional con la jerarquía a la competencia con los iguales, un “sálvese el que pueda”. De esta forma una intensificación puede coexistir con mayores niveles formales de autonomía e incluso requerirla, y por ello, con una mayor cualificación profesional de los empleos (Gollac. 2005).

A este respecto ya Burawoy (1989) había advertido que “todo trabajador, por grande que sea la opresión a que esté sometido, tiene que adoptar a veces algún tipo de decisiones”. (Burawoy. 1989: 24). En esta aunque sea exigua autonomía el trabajador es

capaz de basar una libertad de decisión, el consentimiento. “Dentro del proceso productivo, el consentimiento tiene su fundamento en una organización de las actividades que parece ofrecer al trabajador un margen real de elección, por reducido que sea. La participación del trabajador en la elección genera el consentimiento. En la medida en que los medios coercitivos se apliquen solamente sobre aquellos actos que desbordan un margen estrecho pero concreto y aceptado de elección, su utilización puede ser objeto de consentimiento. Por consiguiente, la combinación de coerción y consentimiento en diverso grado asegura la existencia de la plusvalía” (Burawoy. 1989: 50).

Actualmente, se da una cierta convergencia de ambas tradiciones, la marxista y la neoclásica aceptando ambas que la extracción de la fuerza de trabajo es una consecuencia del relativo poder entre capital y trabajo y manifestada a través de los acuerdos institucionales de las relaciones de empleo (Fairris. 2002: 46). De esta forma, las innatas fuerzas del capital encuentran un mayor o menor grado de control en la fuerza de trabajo organizada y en la ley, lo que contribuye a hacer en sentido estricto, ineficiente el mercado pero permite eludir los costes de un conflicto no regulado.

1.5.2. El tiempo de trabajo como eje central de las racionalizaciones laborales

El tiempo de trabajo constituye el elemento central de cualquier racionalización del proceso de trabajo. La eficiencia de una actividad, la productividad de una sección de trabajo se mide en relación al tiempo de trabajo invertido para realizar la tarea o fabricar un bien. La sociedad industrial ha construido su racionalidad desde la perspectiva de que el tiempo (de trabajo) es escaso, y la rapidez una virtud. Adam (1999: 8) muestra como “los momentos en los que no pasa nada, las interrupciones y pausas, la espera y el descanso se consideran improductivos, desperdicios y oportunidades perdidas” El pago del trabajo, el excedente y el beneficio, los costes para las empresas..., todo se calcula en referencia al tiempo. “Aquí no se pagan bienes y servicios, sino tiempo”.

La globalización de los mercados y la facilidad de las comunicaciones ha contribuido a acelerar la tendencia a la racionalización del tiempo de trabajo consustancial con el desarrollo industrial. Y no son solamente las dimensiones de extensión o intensidad del tiempo de trabajo las que se ven afectadas, además, la “sociedad de las 24 horas” impone nuevos requerimientos respecto a su ordenación. Así, la prestación de trabajo en períodos de tiempo variables, en su extensión, diaria o semanal y en su regularidad, constituye un requisito imprescindible para extraer los beneficios de las otras flexibilidades. La flexibilidad del tiempo de trabajo complementa evidentemente el uso funcional menos rígido de los trabajadores (OCDE. 1999: 429).

De hecho, todas las prácticas de flexibilidad a las que nos hemos referido conllevan una característica común, la de la reducción del horizonte temporal (Nantheuil. 2000: 10) Todas ellas traducen la dominación del corto plazo, sobre el medio o largo plazo. Tanto la temporalidad del contrato o de la relación entre empresas, los cambios regulares y frecuentes de la organización del trabajo como la creciente irregularidad e imprevisibilidad del tiempo de trabajo participan de la misma lógica cortoplacista.

Hemos visto que son varias las dimensiones en las que es posible analizar el tiempo de trabajo. En primer lugar, la dimensión más sencilla de comprender y, por ello, de negociar es la de su extensión³⁷. Otra es la de su ordenación, la de su ubicación en el conjunto del tiempo de vida. La tercera dimensión del tiempo de trabajo se refiere a su intensidad. De esta forma, el tiempo se constituye en una variable interna al trabajo. Es la variable a través de la que se mide su eficiencia, su productividad. Esta dimensión marca el grado de contribución del trabajador al proceso de trabajo; en qué medida se da y, por tanto, también le sirve a éste para juzgar el balance entre lo que da y lo que recibe. Sin embargo, realizar tal balance no es fácil pues, por interna, la dimensión intensidad es difícilmente mensurable. Además, de manera también intencionada se la oculta. Así, tradicionalmente la contribución del esfuerzo laboral de los trabajadores se suele medir en cantidad (número de horas), y no en calidad (densidad de esas horas).

El proceso de mercantilización del tiempo es consustancial con el modo de vida industrial, de tal forma que "la ecuación el tiempo-es-dinero permea las relaciones laborales y los negocios contemporáneos" (Adam. 1999: 5-39). Para que el tiempo se constituya en un valor de cambio necesita independizarse de su contexto que es el que le provee de su valor de uso. Ya demostró Marx que el trabajador no vende una específica cantidad de esfuerzo de trabajo, sino que lo que vende es un tiempo a disposición de la disciplina del empresario. De esta forma, para la producción todas las horas de trabajo devienen idénticas, son abstractas e intercambiables. Sin embargo, para el trabajador no es así. La fatiga sobreviene antes o después y ningún día es idéntico en este aspecto; afecta a una parte u otra de su cuerpo, se siente satisfecho de su tarea o alienado por ella. De estas dos formas de entender el tiempo de trabajo se deriva la contradicción de intereses en lo relativo al esfuerzo de trabajo medido por unidad de tiempo. Para la empresa el tiempo es dinero y cuanto más rápido se ejecute la tarea mejor³⁸ y cualquier tiempo no utilizado en producir es tiempo desperdiciado. El trabajador por el contrario, debe medir su esfuerzo, evitar el agotamiento, pues éste compromete su salud, su valor de cambio actual y futuro en el mercado de trabajo y su tiempo de vida remanente (Nova y López.2013).

La entronización del tiempo en una sociedad dominada por la centralidad de la economía se desprende lógicamente del papel fundamental que juega aquél en el ciclo inversión-rendimiento-beneficio. Mediando entre la inversión y el rendimiento está el tiempo, cuanto más corto éste más beneficioso. "Cuando el tiempo es dinero, la velocidad se convierte en un imperativo absoluto e inexpugnable para los negocios. A la vez, cuando la velocidad se iguala con la eficiencia, entonces la reducción del tiempo y la

³⁷ Carlos Prieto y Ramón Ramos se preguntan si hay en el trabajo algo más obvio que el tiempo. Así es desde el nacimiento del movimiento obrero con el objetivo de la reducción del tiempo de trabajo a las ocho horas, el trabajo de pensadores como Marx y el ritual colectivo del 1º de Mayo. El tiempo ha estado desde los orígenes de la industrialización en el centro de las luchas sociales y los debates intelectuales. «El tiempo de trabajo, entre la competitividad y los tiempos sociales», pg. 463, en Las Relaciones de Empleo en España 1999. Siglo XXI.

³⁸ Fernández Steinko, analizando la modernización industrial en España señala como el tiempo se convierte en el rey del taller. En una de las empresas que analiza se "ha introducido el factor tiempo como un criterio directo de costes y beneficios. Contabiliza el output en términos de horas de fabricación vendidas". "Continuidad y ruptura en la modernización industrial en España" .CES. 1997, 317.

intensificación de los procesos parece inevitable” (Adam. 1999: 13). Así, el ahorro de tiempo se convierte en el motor del desarrollo del capitalismo. Pero esta velocidad alcanzada, este desenfrenado ritmo no se consigue gratis. Alguien paga los costes y en un sistema que genera desigualdad éstos se concentran en una parte de esa sociedad. La fatiga, la enfermedad, el accidente y la muerte prematura son el tributo que unos pagan para beneficio de otros.³⁹

1.5.3. Intensidad y productividad

La intensidad constituye una variable implícita al proceso de trabajo y a la organización de éste. De forma abstracta, toda tarea incluye una organización temporal que determina su ritmo de ejecución. Un ritmo que se concreta en la repetición o en la secuencia de operaciones en un marco temporal y con un orden específico. Esta naturaleza intrínseca al proceso de trabajo hace que sea especialmente difícil su valoración.

Desde una perspectiva económica podemos intentar una medición de la intensidad, al menos en su variación en el tiempo a través del análisis de la evolución de la productividad del trabajo. La más elemental formulación del concepto de productividad considera los tres factores clásicos: recursos naturales, capital y trabajo. Suponiendo constantes los dos primeros factores, la productividad del factor trabajo sería el cociente entre la cantidad final producida y la cantidad de recursos empleados. Pero, como lo interesante no es tanto su nivel como la variación del indicador, esto es si se incrementa o no, se halla un cociente entre la variación del producto, medido en su traducción monetaria y la variación del factor de producción trabajo, medido en personas empleadas o de forma más rigurosa en horas de trabajo (o su traducción en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo como realiza la Contabilidad Nacional). A este cociente se le denomina *productividad aparente del factor trabajo*.

En el concepto de productividad aparente del factor trabajo se engloban los factores que se refieren al esfuerzo de trabajo, pero al integrarlos se encuentran incluidos e inexplicados en ese concepto global. De esta forma, el aumento de la productividad mezcla resultados debidos al progreso técnico con otros originados por una mayor penosidad del trabajo (Fernex. 1998: 10)

Para tratar de distinguir crecimiento de la productividad del trabajo e intensificación del trabajo podemos seguir el razonamiento de Marx. Así, podemos analizar en un período dado el crecimiento de la producción para un número de horas-hombre determinado si:

- a) Se produce un aumento de la productividad sin que la cantidad de trabajo suministrada a la producción haya cambiado. Según la teoría del valor trabajo ello se traduce en un menor valor unitario de la mercancía producida
- b) En ausencia de crecimiento de la producción, el crecimiento de la productividad se produce por un aumento de la cantidad de trabajo contenido

³⁹ La desigualdad como nota distintiva del fenómeno siniestralidad laboral ha sido señalada certeramente por Bilbao, A., “El accidente de trabajo, entre lo negativo y lo irreformable”. Siglo XXI. Madrid. 1997. La desigualdad ante la enfermedad y la muerte en su relación con la ocupación o actividad ha sido tratada, entre otros muchos por Teiger, C.; “Las huellas del trabajo”.(1982). *Sociología del Trabajo* nº 7-8.

en el mismo número de horas-hombre. Como resultado se mantiene el valor unitario de las mercancías puesto que se produce una mayor cantidad a través de un mayor trabajo.

c) Lo más pausable, por una mezcla en dimensiones variables de ambas opciones (Fernex. 1998: 11).

El vínculo entre la productividad y la intensidad no es directo salvo que el trabajo de los empleados se reduzca a la suma de operaciones homogéneas: en este caso, la intensidad se mediría en las acciones por unidad de tiempo. Pero, cuanto más alejado se esté de la equivalencia entre la producción y el esfuerzo fijar la intensidad se hace difícil la producción y el rendimiento ya no son proporcionales a la carga de trabajo aportada por el trabajador al proceso. La "carga" es un concepto vago, pero tiene relevancia: no se puede medir la fatiga, pero existe (Gollac. 2005: 196).

Tradicionalmente se ha puesto el acento en el progreso técnico como el factor explicativo de las ganancias de productividad (equipamiento fijo mejorado, innovaciones en producto, etc.). Más recientemente se han añadido otros factores explicativos como un trabajo más inteligente, una organización más eficiente y una mejora de la cualificación y de la formación.

Una definición de la productividad fundada en sus orígenes permite teóricamente aislar lo que depende de técnicas nuevas que acrecientan la eficacia de un mismo trabajo (mismo esfuerzo, misma intensidad) de las que dependen de una elevación de la intensidad de trabajo, que en esencia no es más eficaz sino más cantidad de trabajo aunque sea en el mismo período de tiempo. En el plano abstracto se puede aislar intensidad y productividad pero no podemos separarlas en la práctica por lo que el crecimiento económico mezcla las dos dimensiones y conduce a imputar a la productividad lo que proviene del progreso técnico junto con lo que proviene de la intensidad (Fernex 1998: 12).

La variación de la productividad aparente del factor trabajo constituye un indicador que no diferencia la intensidad del esfuerzo por trabajador (la intensidad o carga del trabajo) de otras variaciones que suelen ir unidas como son: cambios de tecnología y de procesos, cambios en la organización y los procedimientos de trabajo, y el aumento de las competencias de los trabajadores debido a la mejora de su cualificación y experiencia. Es poco habitual que el aumento de la productividad se deba exclusivamente al incremento de la intensidad del esfuerzo de trabajo, como podría ser el caso del aumento puntual de la velocidad de una cadena de producción sin variación de los otros indicadores (Barisi. 2000: 11).

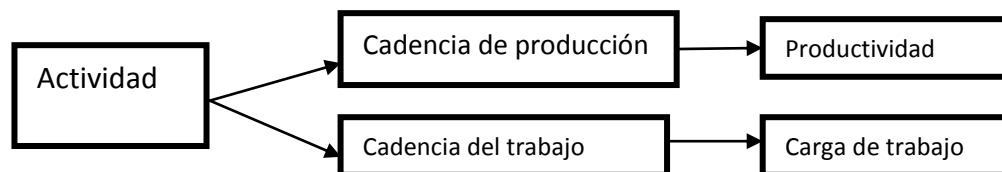
1.5.4. La carga de trabajo como indicador de intensidad

La intensidad del trabajo y la carga resultante, más bien su variación, puede medirse. La actividad de trabajo ejecutada por las personas conlleva el uso de unos recursos y la combinación de éstos siguiendo determinadas reglas, lo cual da lugar a unos resultados que pueden ser medidos en su aspecto de beneficios (productividad) desde el punto de

vista de la organización laboral, o en su aspecto de coste (carga de trabajo, fatiga) desde el punto de vista del ejecutante. Si consideramos el esfuerzo de trabajo como un componente exclusivo de la productividad nos fijaremos en la cantidad de trabajo utilizada en un ciclo de actividad, pudiendo hablar de *intensidad del esfuerzo* como el conjunto de la energía gastada en el tiempo de prestación laboral. La modificación de esta intensidad del esfuerzo, junto con otras mejoras tecnológicas, organizativas, de cualificación o experiencia constituyen la base de la mejora de la productividad y el incremento de aquélla constituye, obvio es decirlo, el interés primordial de las empresas.

Sin embargo, el trabajo humano no puede analizarse con el símil de la máquina implícito en las *racionalizaciones* estrictamente *productivistas*. No es sólo el gasto de energía por unidad de tiempo el baremo a emplear, la repetición ciclo tras ciclo de trabajo, jornada tras jornada de ese gasto de energía conlleva para el trabajador la necesidad de un tiempo de recuperación. Si a la empresa sólo le interesa el esfuerzo (por unidad de tiempo) empleado en producir, al trabajador además le conviene considerar el tiempo de recuperación (tiempo libre o de descanso fuera del trabajo, pero también pausas y pequeños microespacios de *desconexión* durante la ejecución de la tarea) pues la resultante de ambos tiempos determinará su *carga de trabajo*. En realidad, el esfuerzo está inversamente relacionado con la porosidad de la jornada; así cuantos más momentos de descanso se hallen en el interior de esa jornada menos carga de trabajo resultará para el trabajador (Green.2006:48). Podemos por tanto, aproximarnos a efectos de medición de la *intensidad del trabajo* a través del concepto de *carga de trabajo* (figura 1-6).

Figura 1- 6 Productividad y carga de trabajo



La intensidad del trabajo, puede ser definida como “la masa de trabajo abstracto comprendida en una unidad de tiempo” o la carga o *coste* que supone para el trabajador como “la magnitud del gasto de energía física, mental y psicológica efectuado durante una hora, un día, una semana de trabajo”. La intensificación del trabajo consiste entonces en “el incremento de la intensidad del trabajo, en estrechar los poros del período de trabajo considerado” (Barisi. 2000: 10).

1.5.5. Las formas de intensificar

Desde la implantación de la organización científica del trabajo a las reformas de los sistemas de producción se les califica de “racionalizaciones”. La división del trabajo, el trabajo “a pieza” y la mecanización son las primeras reorganizaciones racionalizadoras

que modificaron las condiciones en que se realiza el esfuerzo de trabajo. (Marx. 1975). Los estudios de tiempos-y-movimientos, aún hoy frecuentemente empleados, ayudaron a racionalizar la contribución de los empleados a la empresa. La intensidad del trabajo hoy no se circunscribe a las formas de control del trabajo bajo las "cadencias infernales" denunciadas en la década de los años setenta, aunque éstas no han desaparecido en forma de la clásica "cadena de producción o montaje".

Además, la "automatización" y "la informatización" han contribuido a reducir de forma sustancial el tiempo de trabajo necesario, el cual, se ha reconvertido en buena medida en una reducción de costes vía "adelgazamiento de las plantillas"⁴⁰. Hoy día, la racionalización ya no se apoya en la normalización de operaciones, ya no tiene fundamentalmente la forma arquetípica de una cadena transportadora de cadencia regular sino que se la denomina flexibilidad.

Adaptabilidad y disponibilidad es la flexibilidad demandada al trabajador. La flexibilización implica una separación del tiempo de trabajo del trabajador respecto al tiempo de la organización y al tiempo de los ritmos colectivos de las actividades públicas y familiares. Lo que para la empresa empleadora es un aspecto de la racionalización y la eficiencia, puede convertirse en una carga para los trabajadores por la mera razón de que estos no operan exclusivamente en el tiempo mercantilizado, racionalizado y mecanizado del empleo industrial, sino en una complejidad de tiempos que de hecho necesitan ser sincronizados con los tiempos importantes de otras personas y con la sociedad en la que esos trabajadores viven y trabajan (Adam. 1999: 19). En definitiva, los términos del *nuevo* contrato laboral implícito son: disponibilidad del trabajador para facilitar la gestión previsora de la empresa e imprevisibilidad para el trabajador para gestionar su tiempo de vida. Además, la alta rotación en los puestos de trabajo, sobre todo por parte de los jóvenes, más allá de un requisito de flexibilidad exigido por los sistemas de producción, incrementa así la competitividad con empleo muy flexible y barato. (Nova y López. 2012:300-303)

El "justo a tiempo" (*just in time*) como sistema de organización del trabajo encarna perfectamente esas premisas. No sólo el aprovisionamiento de materiales y la gestión de "stocks" debe llegar sólo cuando se la vaya a emplear, también el trabajador debe incorporarse sólo cuando haya trabajo para él. Los espectaculares desarrollos en los últimos años de la temporalidad, de la subcontratación y de las actividades de cesión de trabajadores responden a esta misma lógica del "justo a tiempo".

También Elger (1994: 118), analizando los importantes cambios organizativos en el sector manufacturero del Reino Unido en los años ochenta, llega a la conclusión de que "la especialización múltiple no ha constituido casi nunca el objetivo prioritario. Más bien, el principio dominante en la reorganización tanto de los trabajadores artesanales como no artesanales ha sido reducir la porosidad e incrementar la intensidad de la mano de obra, tanto reduciendo las pausas y el tiempo de espera como incrementando el esfuerzo en forma más directa".

⁴⁰ El debate en los años ochenta giró en torno a las consecuencias laborales de las nuevas tecnologías, y en particular respecto a sus consecuencias sobre el volumen del empleo.

La suma de estas transformaciones organizativas y tecnológicas contribuye a renovar las formas de intensidad. La expansión de los principios tayloristas de organización del trabajo ha sido determinante para imponer tensión en los procesos, mediante la aceleración de las cadencias y la caza a los tiempos muertos. Sin embargo y pese a que esta forma de racionalización del trabajo se sigue expandiendo y conquistando sectores nuevos (el agroalimentario por ejemplo), ello no explicaría por sí solo el crecimiento de la intensificación y su presencia en actividades del sector Servicios.

Nuevas formas de exigencias se consolidan. La innovación y la mejora continua se han convertido hoy en los principios fundamentales de los procesos de racionalización de la organización del trabajo, regidos por la lógica de la economía del tiempo: reducción del tiempo de lanzamiento de un nuevo producto, de respuesta a una nueva demanda del mercado, de amortización de las instalaciones, etc... Esta racionalización, más integrada y más flexible a la vez, es posible gracias a la informatización de los sistemas de gestión y al creciente control informatizado de los procesos de fabricación. Una lógica económica del tiempo se impone cada vez más sobre la estricta lógica de la producción (Barisi. 2000: 7). Si el tiempo en la fábrica taylorista está asociado al coste de la fabricación, en la nueva economía el tiempo es la variable fundamental del proceso de organización. Ya no sólo es necesario reducir el tiempo en tanto que coste, ahora es necesario controlar estrictamente el tiempo para coordinar y sincronizar actividades, a menudo subcontratadas, o para absorber las variabilidades e imprevistos de la producción y el mercado. Por ello, si el tiempo genera dinero, no basta con que el tiempo de trabajo sea rápido, además debe ser continuo. El tiempo no empleado es dinero perdido, tiene "poros" en lenguaje de Marx. Y por esos poros se pierde el dinero del empresario. El ritmo de trabajo ha de ser lo más constante y alto posible para incrementar los beneficios de la empresa.

En las actividades industriales la aparición de nuevas fuentes de intensidad denominadas "mercantiles" y "perturbadoras" ha sido mostradas por Valeyre (2006). "Las formas comerciales de intensificación del trabajo industrial son consecuencia del incremento de las exigencias de la demanda, y particularmente de sus presiones temporales, que ahora no se paran en las puertas de la fábrica, si no que se distribuyen a lo largo de los procesos de producción de las empresas, en respuesta a las transformaciones de los mercados y de las formas de competencia. La difusión de las presiones del ritmo impuestas por la demanda viene, frecuentemente a añadirse a la extensión de las presiones industriales clásicas ligadas a las normas de rendimiento o a las cadencias automáticas de las máquinas o de los flujos continuos de producción, según un proceso de hibridación de lógicas industriales y mercantiles de organización" (Valeyre. 2006: 72).

Las formas "perturbadoras" de intensificación del trabajo se desarrollan con la subida de la presión de la urgencia en el tratamiento de incidentes o de disfunciones técnicas (avería, defectos...) que perturban los flujos de producción. En especial es importante en las actividades fuertemente automatizadas, que responden a imperativos de eficacia productiva y económica que dan un papel central al rendimiento de las instalaciones, teniendo en cuenta su intensidad de capitalización. La importancia acrecentada del

contenido perturbador del trabajo en los nuevos modelos de organización, tiende a reforzar esta forma de intensificación del trabajo cuando se combina con las exigencias de continuidad de los flujos de producción” (Valeyre. 2006: 72).

Las formas mercantiles de intensificación del trabajo, se derivan de la imposición del cliente como exigencia universalmente presente, haciendo partícipes de ello no sólo a la empresa sino a cada uno de los empleados, a los que se les conmina a comportarse como si cada uno de ellos fuera una empresa (Tezanos. 2001: 33). Se trata de reaccionar lo más rápidamente al pedido, a la demanda de la empresa principal en el caso frecuente de subcontratación. Al tiempo, la velocidad de circulación de los flujos de producción debe ser respetada, sumando dos tipos de presión para los operadores, la estabilidad y regularidad y además la reactividad, aunque ello obligue a continuos reordenaciones de prioridades.

Por su parte, las formas perturbadoras de intensificación en la industria, muestran la importancia de mantener el máximo tiempo de rendimiento de los costosos equipos y son particularmente importantes en las actividades automatizadas, especialmente en las industrias de proceso continuo. La rápida reacción ante la aparición de incidentes o problemas técnicos (averías, defectos, etc.) que interrumpen el flujo de trabajo deben ser pronto solucionadas.

Las formas perturbadoras otorgan una gran importancia al compromiso de tiempo y el rendimiento de equipos, mientras que las mercantiles dan prioridad a la capacidad de respuesta y la velocidad del flujo de trabajo. Por su parte, las formas tayloristas más tradicionales enfatizan las operaciones básicas del tiempo de trabajo. El resultado es una transformación de las relaciones establecidas entre la intensificación del trabajo y el rendimiento productivo y económico de las empresas industriales ((Valeyre. 2006: 72).

Estas nuevas formas no son excluyentes ni entre ellas ni con las más clásicas como puede ser la arquetípica cadena de montaje. De hecho una frecuente “hibridación” se detecta en los estudios cuantitativos de encuesta (Boisard et al. 2002) así como en los estudios de casos (Gorgeu y Mathieu. 2003). Así, el tradicional taylorismo crece bajo “formas clásicas o renovadas de un taylorismo flexible o taylorismo asistido por ordenador” (Valeyre. 2006: 74) caracterizados por la integración de una cierta flexibilidad en los procesos de producción, permitido en particular por el desarrollo de la informática en la producción y en la gestión.

Las formas perturbadoras (contingentes) también son producto de una mayor automatización. Máquinas de comando numérico, robots, la informatización de la dirección en las industrias de serie y no sólo en las de procesos que comenzaron a aplicarlo antes, originan una integración de los sistemas de producción (Coriat. 1992) “En los sistemas automatizados la fiabilidad y la flexibilidad de las instalaciones constituyen factores esenciales de eficacia productiva y económica, teniendo en cuenta la importancia de las inversiones. Las tasas de funcionamiento y las tasas de rendimiento de los equipos se convierten en los objetivos centrales. Es más, los desafíos respecto a las tasas de rendimiento se encuentran considerablemente amplificadas por la integración de los sistemas de producción automatizados en la medida en que los riesgos

de interrupciones son multiplicados por la interconexión de las maquinas. Ello ocasiona un crecimiento de la presión de la urgencia en las intervenciones de mantenimiento y de eliminación de averías o de tratamiento de incidentes a fin de reducir al máximo el tiempo de parada de las instalaciones. En definitiva, el desarrollo de la automatización se salda con una fuerte extensión de las presiones perturbadoras en el ritmo de trabajo” (Valeyre. 2006: 75).

Desde mediados de los años ochenta del pasado siglo los sistemas de organización en flujo continuo: “just-in-time”, “lean production”, han sido promovidos como la forma más competitiva de producir. Estos sistemas se basan en dos principios:

1. Optimización de los flujos; es decir, hacerlos más sencillos, más continuos, más rápidos y reducir las posibilidades de disfunciones por averías, defectos o retrasos. Su aplicación se basa en la reducción del tamaño de los lotes y de los tiempos de reconversión de las herramientas y útiles, el aseguramiento de la calidad (calidad total), la fiabilidad de los equipos, la cooperación con los suministradores y la polivalencia de los trabajadores.
2. Control desde debajo de esos flujos y en tiempo real según las necesidades de la demanda efectiva de los clientes.

La combinación de ambos principios, optimización y gestión desde abajo de los flujos continuos hace subir las presiones temporales de la demanda a lo largo de los procesos de producción. “Los sistemas de flujo continuo desarrollan, pues, fuertemente las presiones de ritmo impuestas por la demanda” (Valeyre. 2006: 76).

De esta forma, la intensificación del trabajo contribuye a generar ganancias de productividad del trabajo, a un nivel al menos similar al que proporcionan las innovaciones tecnológicas u organizativas, la sustitución de capital o la mejora de las calificaciones de las plantillas. Su contribución puede darse de forma directa, a través de un mayor esfuerzo y dedicación o como un componente sustantivo de las innovaciones tecnológicas u organizativas a las cuales acompaña y potencia. Sin embargo, no es posible establecer una única relación directa, aplicable a todos los sectores por la diversidad entre ellos de modelos de eficacia económica. Por ejemplo, en las industrias de procesos continuos no es tan importante la productividad aparente del factor trabajo como la tasa de rendimiento de las operaciones por una mejor gestión del mantenimiento, reparaciones y defectos. Es más, la relación entre presión perturbadora y productividad puede ser negativa pues cuantas más urgencias a atender menor producción.

Cada una de las formas, industriales, perturbadoras o mercantiles de intensificación del trabajo son asociadas a lógicas de rentabilidad económica distintas. “Las formas industriales de intensificación del trabajo participan de una lógica de rentabilidad fundada sobre la eficacia y el coste de la mano de obra, contribuyendo a la reducción de los ciclos de producción. Las formas mercantiles de intensificación del trabajo, participan de una lógica de rentabilidad fundada sobre la eficacia de los capitales circulantes. Las formas perturbadoras de intensificación del trabajo conciernen principalmente a las actividades muy automatizadas y en particular a las industrias de proceso, donde la

rentabilidad económica tiende esencialmente a la eficacia del capital fijo” (Valeyre. 2006: 79).

Por su parte, en las actividades de servicios a las formas burocráticas tradicionales de control y a la interacción con clientes, públicos, pacientes y alumnos se ha ido añadiendo cada vez de forma más relevante en las últimas tres décadas la utilización de las tecnologías microelectrónicas.

El empleo de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) no debe entenderse desde una aproximación determinista, toda vez que sus consecuencias son diversas en función del uso que se las da. “Ni máquinas diabólicas ni útiles fabulosos, las TIC se revelan ante todo como instrumentos al servicio de objetivos organizacionales que ellos contribuyen a concretizar”. Es cierto que “permiten un control y una medida del trabajo hasta niveles de sofisticación insospechados”, por lo que están “fuertemente imbricadas en las tendencias fuertes que caracterizan la organización del trabajo hoy: la gestión flexible de la mano de obra, el dominio del tiempo, de los procesos y de la intervención humana en el trabajo” (Vendramin. 2006: 129).

Los elementos comunes a todas las transformaciones organizacionales actuales son el control de los costes y particularmente de los costes variables asociados al factor trabajo. Otros también recurrentes se refieren a la gestión flexible bajo todas sus formas, la preponderancia del “rey” cliente, el objetivo de calidad total, y una gestión del tiempo más precisa. “Las TIC son puestas al servicio de las estrategias cero stock, cero retraso, cero defecto., son igualmente aplicadas a la mano de obra y contribuye a acrecentar la carga, los ritmos y la densidad del trabajo” (Vendramin. 2006: 130).

Las TIC ofrecen el sustrato técnico para un ajuste más preciso de las necesidades de mano de obra. Por ejemplo, en el comercio el desarrollo del código de barras de los productos permite conocer con antelación las frecuencias de presencia de clientes y adaptar el número de operarios necesario (Prunier-Poulmaire. 2000: 30). Así, las necesidades de mano de obra son calculadas lo más ajustado posible y no hay margen de maniobra para gestionar los imprevistos, las contingencias o para desarrollar las cualificaciones o la innovación (Vendramin. 2006: 130).

Pero también en otras actividades de servicios más cualificadas las TIC juegan un papel de facilitador de la extensión de los horarios de apertura y la accesibilidad permanente en una sociedad de 24 horas (López y Pinilla. 2006). Así mismo, permiten organizar el trabajo a distancia borrando las fronteras entre tiempo y espacio profesional y privado (Pinilla. 2011).

Y es que las TIC permiten una medida implacable del trabajo como antes era casi imposible, haciendo así más visible el trabajo para los directivos. El sueño de Taylor por fin completamente realizado. Los sistemas informáticos y las redes permiten analizar de forma continua y coleccionar una gran cantidad de informaciones sobre la manera en que los trabajadores desarrollan sus tareas. Todos estos sistemas de control informático son una fuente de estrés. El trabajo es puesto bajo alta vigilancia. “Las TIC controlan el tiempo, las tareas y producen una batería de indicadores sobre el trabajo de cada uno.

Colocan al trabajador en una situación de control y dependencia inédita mientras que todo ello se oculta bajo el discurso sobre la autonomía y la responsabilización en el trabajo". "Esta obsesión por la medida está ligada con la organización "justo a tiempo". El objetivo es el máximo beneficio luchando contra tiempos muertos entre dos operaciones y contra la porosidad del tiempo de trabajo. Pero esta obsesión de la medida conoce disfunciones, puesto que el trabajo prescrito no se corresponde exactamente con el real, los imprevistos, las disfunciones, las malas estimaciones o simplemente el carácter cambiante de las actividades vienen a romper las presiones y perturbar el desarrollo planificado de las operaciones" (Vendramin. 2006: 132).

Otras fuentes de intensidad provienen de la fijación de objetivos excesivamente ambiciosos a las unidades, grupos o secciones de trabajo o a los propios trabajadores de forma individual tanto en ramas industriales como de servicios. El mismo efecto se produce cambiando los términos de la ecuación mediante el establecimiento de efectivos de plantilla ignorando las verdaderas exigencias del trabajo a cumplir.

En las formas de organización tipo "mercantil", donde el trabajo se realiza frente al cliente o usuario y con su concurso las exigencias no son numéricas. El trabajador debe hacer lo que sea necesario para satisfacer al cliente. Por ello el contenido de la tarea a realizar no necesita ser explicitada, "es la que haga falta". La autonomía dejada a los trabajadores para gestionar esa demanda constituye una trampa, los criterios para la evaluación del trabajo son difíciles en muchas actividades de servicios y por ello se reducen los efectivos hasta alcanzar el nivel de saturación de los empleados.

Es más, las empresas cambian constantemente los productos y servicios que ofrecen. En caso de disminución de ingresos, los accionistas reaccionan rápidamente exigiendo cambios. Las reestructuraciones se convierten en un mecanismo de ajuste permanente, "forma parte del proceso general de cambio" (Keiselbach et al. 2012: 10). Todo cambia rápidamente y una y otra vez, las prioridades, la organización, los dispositivos técnicos y los equipos y proyectos a un ritmo constante. Sin embargo, cualquier cambio requiere de aprendizaje, por lo que es un esfuerzo más que en gran medida debe hacerse sin detrimento de la producción (Hatzfeld. 2006: 64). Pero se necesita tiempo para aprender y prepararse de antemano para la producción. En caso de emergencia, no hay tiempo para sentarse, absorber la información necesaria, no hay tiempo para pedir ni prestar la cooperación necesaria de colegas y jefes, no hay tiempo para organizarse tanto, la urgencia es un efecto inmediato y un efecto retardado. La intensidad de este trabajo impide prepararse para el trabajo futuro. Se requerirá un mayor esfuerzo para ser ejecutado en el momento oportuno (Raveyre y Ughetto. 2006: 123).

En definitiva, la mayor complejidad de las organizaciones y la creciente velocidad del cambio organizacional perpetúa un círculo vicioso de la urgencia y la falta de preparación (Gollac. 2005: 196).

Por esta multitud de causas, los ritmos de trabajo se intensifican en todas partes del mundo. No parece que sea un fenómeno enteramente nuevo. En España si se relacionan las cifras de inversión, productividad, empleo y horas de trabajo resulta paradójico que en el período de 1971 a 1981 se den crecimientos de la productividad de casi un 4%

anual acumulativo con tasas anuales de inversión negativas y con reducciones importantes de la jornada de trabajo. La interpretación de este hecho es que “cabe sólo una respuesta: por medio de la intensificación del trabajo” (Castillo 1994: 239).

Lo novedoso del proceso de intensificación es su dimensión. No son sólo los puestos de trabajo ligados a la cadena de fabricación o los determinados por la cadencia de la máquina los que sufren esas presiones sobre el ritmo de trabajo, sino que ya afecta a cualquier rama de actividad, u ocupación (Pinilla. 1999).

Para las máquinas el ritmo de funcionamiento parece poder incrementarse indefinidamente al hilo del desarrollo tecnológico, pero para los humanos el grado y duración de la activación de las funciones corporales, tanto físicas como mentales, tienen límites más inmediatos. Pero, ¿cuáles son estos límites?. ¿Hasta dónde se puede incrementar el ritmo de trabajo?; en definitiva, la cuestión es ¿cuál es el ritmo o intensidad normal de trabajo?. ¿Es el ritmo de trabajo normal una construcción histórica o se encuentra en nuestra constitución física y psíquica? (Castillo. 1994: 238).

Hoy día, la *Ergonomía* está en condiciones de responder a ciertos interrogantes relacionados con la capacidad humana para el esfuerzo de trabajo. El primero y quizás más importante es que no hay un esfuerzo medio universal. Lo que son ritmos insoportables para unos no lo son para todos. Determinados colectivos e incluso individuos poseen más o menos recursos para enfrentarse a iguales ritmos de actividad. Pero, además, el mismo individuo a lo largo de su vida activa e, incluso durante períodos de tiempo muy cortos, puede ver modificada su capacidad de resistencia a las exigencias de la tarea que desarrolle y, en particular, a un determinado ritmo y complejidad. Por ello, el estudio de la variabilidad interindividual es considerado como una de las “líneas de fuerza de la Ergonomía” (Daniellou. 1999: 197).

1.5.6. Concepto y medida de la intensificación

Si no podemos medir directamente la intensidad (concepto abstracto) podemos medir la carga, el *peso sentido* por el trabajador tras su esfuerzo de trabajo. La carga es un indicador global y sintético de los efectos sobre el trabajador de multitud de exigencias, de carácter físico y mental. La carga mide el coste social de la producción de bienes y servicios. Medir la carga es medir el ritmo de trabajo ponderado por las condiciones de trabajo en que se ejecuta un determinado trabajo, lo que resulta en el coste para el trabajador. Por ello resulta necesario medir la evolución de las condiciones de trabajo para poder decir algo sobre la evolución de la intensidad y aquellas, las condiciones de trabajo, solo pueden ser medidas por el trabajador (Castillo y Prieto. 1990).

A través de la percepción del trabajador la carga sentida constituye un descriptor que permite la comparación; los trabajadores comparan su carga a la de otros, o a la suya propia en otros tiempos. Permite por tanto calificar, en su caso, esa evolución en términos de intensificación. La carga es un indicador que sintetiza los efectos del trabajo, dando cuenta tanto de la cantidad de trabajo efectuada, de las dificultades halladas en su realización, como de la fatiga resultante de todo ello. La carga es un descriptor individualizado y subjetivo, lo que puede poner en duda la validez de su uso pero, en ello

se encuentra su riqueza descriptiva sobre todo cuando, como se ha demostrado, el discurso de los trabajadores sobre su salud es rigurosamente predictivo del diagnóstico ulterior efectuado por el médico del trabajo⁴¹.

La carga de trabajo puede valorarse a través de determinados indicadores indirectos del “desgaste acelerado de la fuerza de trabajo”, a través de “los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales, neurosis de fábrica, el envejecimiento prematuro de los trabajadores, la esperanza media de vida diferencial por categorías profesionales” (Castillo. 1994: 238). En definitiva, a través de los efectos de esa intensificación sobre la salud de quienes la sufren. El accidente de trabajo, más propiamente la siniestralidad laboral como fenómeno social, debido a su desigualdad en su reparto, “puede servir como indicador de las condiciones de trabajo sólo en sectores precisos de producción, concentrándose, además, en categorías concretas de trabajadores siguiendo muy férreamente las líneas de la división del trabajo o el lugar que se ocupa en el proceso de producción”. Así, “una variación en esos sectores, y en partes identificables de los mismos puede indicar tendencias de evolución”. Sin embargo, este indicador es limitado pues para la mayoría de la población asalariada la probabilidad del accidente en el trabajo no es mucho mayor que la de accidentarse en el hogar o realizando cualquier otra actividad. Sin embargo, su salud puede estar igualmente amenazada por otras causas. Por ello “no pueden usarse los accidentes de trabajo como indicador de la información inexistente sobre daños a la salud no físicos ni súbitos, introducidos por la intensificación del trabajo a través de reestructuraciones y modernizaciones productivas, y cuyos efectos son menos identificables inmediatamente: estrés, neurosis, desgaste acelerado de determinadas capacidades. (Castillo. 1994: 241).

1.5.6.1. Las causas de la presión sobre el ritmo de trabajo.

Las causas últimas más frecuentemente citadas de esta aparente universal carrera por trabajar más, y más aprisa, son las mismas que las señaladas para justificar la tendencia a la flexibilidad laboral: la competencia global y acrecentada y las consiguientes respuestas consideradas como las únicas posibles: un modelo tecnológico taylorista de implantación, la reducción de plantillas y las políticas de calidad y de gestión de la producción según modelos japoneses.

La automatización avanza en el sector industrial, si bien no tan rápidamente como parecería. Con la automatización de los procesos las condiciones higiénicas de los talleres mejoran y también la seguridad durante la regularidad de la producción al hacer innecesaria la intervención directa del operario. Pero, por el contrario, las acciones de reglaje, mantenimiento y reparación que se encargan como nuevas “misiones” al obrero, conllevan un mayor riesgo debido a su intermitencia, al consecuente mayor desconocimiento de su funcionamiento y a las prisas por reanudar cuanto antes la producción. Por otra parte, los sistemas automatizados requieren una mayor y constante atención, ya que se pierde el contacto sensorial que antes daba información sobre el trabajo, sobre la materia que se trabajaba, por ejemplo sobre su dureza, su resistencia,

⁴¹ En concreto respecto a las lesiones musculo-esqueléticas el 98% de las quejas de los trabajadores eran ratificadas por el médico. (Ver *Organisation du travail, charge de travail, performance*. ANACT. (2000) pág.8

lo que permitía adoptar medidas de protección y prevención sustentadas en la experiencia del trabajador.

También, la informatización acrecienta los requerimientos psicológicos de los trabajadores de servicios. Las exigencias de atención, vigilancia, disponibilidad y concentración son mayores en los empleos informatizados. En la industria lo habitual es que la informatización de los procesos se guíe por una racionalización, especialización y normalización de los procedimientos siguiendo la más absoluta ortodoxia de la organización científica del trabajo (Barisi. 2000: 6). En determinadas profesiones la aplicación masiva de medios de comunicación permite ajustar en todo momento el tiempo de trabajo a disposición del empleador con el tiempo de prestación del servicio, al poder localizar en todo momento a una persona para encargarle un trabajo (por ejemplo transportistas), eliminando los tiempos de espera. Ello permite una reducción de los tiempos muertos o de descanso tradicionales como podía ser el tiempo de espera para descargar un camión (Paoli. 1999: 3).

Por otra parte, la percepción más habitual entre los empleados que se salvan de las reestructuraciones es que se encuentran más saturados de tareas, que cada vez hay menos gente para hacer cada vez más cosas. La combinación de la disminución de efectivos laborales con la ampliación de “misiones” encomendadas a los “supervivientes” constituye una fuente de intensificación del trabajo (Keiselbach et al. 2012: 45). Entre los trabajadores predomina esa impresión de que se ha producido un fuerte incremento de la presión laboral, en parte porque el aumento de la productividad se asentaría sobre una mayor carga de trabajo para plantillas iguales o, incluso, reducidas, lo que se vive como una sobre exigencia continua y agotadora.

Las modificaciones organizativas inspiradas en el modelo japonés, o de producción ajustada, principal pero no exclusivamente, en la Industria, pretenden implicar hasta al último empleado en la marcha de la empresa. Antes, la organización industrial y burocrática transformaba las fluctuaciones del mercado en un flujo regular de la producción, que se imponía al trabajador, pero que le permitía gestionar espacios de libertad, clandestinos pero tolerados si no interferían en la producción. Las nuevas organizaciones tienden a repercutir hasta la base de la jerarquía, tanto en el interior de las empresas como con respecto a las empresas a las que subcontrata, las variaciones cuantitativas y cualitativas de la demanda. (Gollac y Volkoff. 1997: 59). De esta forma, su ritmo es presionado de forma inmediata por las variaciones en la cartera de pedidos de las empresas. El trabajo así conlleva frecuentes interrupciones acompañadas de situaciones de urgencia, lo que obliga a reestructurar la tarea incesantemente, ocasionando una carga importante de trabajo.

Esta capacidad de responder a demandas diversas y no planificadas se considera como un rasgo de competencia profesional, antaño reservado a los cuadros de la organización y hoy trasladados a los trabajadores de producción. Y los problemas no son la excepción ya que la automatización y la producción ajustada sólo funcionan armoniosamente en la mente de sus creadores (Gollac y Volkoff. 1997: 59). Para que funcione hay que hacer lo no pensado, lo supuestamente fácil se convierte en difícil.

La difusión de la producción ajustada y la subcontratación como práctica así como las políticas de calidad, buscan no sólo la satisfacción del cliente final. Su función también es aligerar la carga financiera por “stocks”, rentabilizar la posición dominante frente a las subcontratas o la instauración de nuevas técnicas de control laboral. Paniagua (1999:49) ha mostrado como “las estrategias de Calidad Total que se vienen implantando desde los años ochenta, reproducen los esquemas tayloristas: aprehender los conocimientos de los trabajadores y devolvérselos después en forma de normas, pero envolviendo esa transmisión del conocimiento en un discurso de colaboración mutua donde las relaciones de poder se ocultan tras la unificación de intereses y la consecución de un objetivo común”. En esta representación, aparece un nuevo protagonista a través de la sustitución del jefe por el cliente rey, la sustitución de la autoridad por la competencia en la gestión. De forma un tanto grotesca, se instauran relaciones cliente-proveedor en el interior de la propia organización de trabajo (Gollac y Volkoff. 1997: 59).

La adhesión de las empresas a las nuevas prácticas no se hace desechando lo viejo; antes al contrario, lo que hacen las nuevas organizaciones es combinar requerimientos tayloristas con presiones de mercado, desdibujando las tradicionales diferencias entre sectores. Así, como hemos visto, cada vez más trabajadores industriales trabajan en relación directa con el mercado (viendo su ritmo determinado por demandas de clientes) y, a la inversa, cada vez más trabajadores de servicios deben cumplir plazos o alcanzar topes cuantitativos fijados en objetivos. Por ejemplo, personal de reparación a domicilio o de servicios a las empresas, garajes, limpieza, etc., deben cumplir normas de producción con un horizonte temporal inferior a la jornada. Los asalariados son sometidos a la vez a requerimientos de organizaciones fordistas (cadencias de funcionamiento de las máquinas, normas de producción) y a la presión directa de la demanda. Se produce una mayor interacción entre el mundo exterior a la empresa y el trabajador, poniendo a éste en relación directa con el cliente o usuario. De esta forma, la presión temporal hace más penoso el trabajo. La Ergonomía ha mostrado como en el ejercicio de su actividad, cada trabajador busca una situación de compromiso entre objetivos de producción, competencias que posee y la preservación de su salud. Al cabo de su vida profesional conoce las situaciones de trabajo y sus propias capacidades (Gollac y Volkoff. 1998: 61). De forma más o menos consciente pone en juego esa doble experiencia, anticipando, cooperando o repartiendo las tareas, adaptando sus útiles o documentos de una forma propia, en gran medida, alejada de la regulación normalizada por la empresa, permitiéndole así una libertad y autonomía que le aporta momentos de recuperación de la fatiga. Sin embargo, la obligación de ajustarse permanentemente a las fluctuaciones de la demanda le roba ese margen de maniobra. Así, reestructuraciones que pretendían combinar más producción con mejores condiciones de trabajo y satisfacción del trabajador, transformando la forma de trabajar, de la cadena de producción al trabajo en equipos independientes, a menudo chocan con la resistencia debida a la intensificación del esfuerzo que provocan.

1.5.6.2. Indicadores de la intensidad de trabajo: exigencias y ritmo.

Los indicadores frecuentemente empleados en los estudios que miden la carga de trabajo que soporta el trabajador, se engloban en el concepto de “exigencias de la tarea”. Este término conlleva una dimensión temporal. La mayor parte de los indicadores

empleados por todo tipo de estudios para su medición (Dhondt.1997), contemplan esta dimensión: tiempo máximo para desarrollar una tarea encomendada, posibilidad de interrupciones del tiempo de trabajo, repetitividad de las tareas, o velocidad de ejecución (ritmo).

Cuando nos referimos al ritmo de trabajo, pensamos en la imagen paradigmática de la cadena de montaje o de producción. Es decir, al ritmo de los trabajadores industriales relacionado con tareas de ciclo corto. Sin embargo, las personas que así trabajan, no son la mayoría y, sin embargo, los trabajadores que están sometidos a un ritmo impuesto si son una gran cantidad. Para comprenderlo, debemos diferenciar los conceptos de ritmo y de cadencia. Ambos son parámetros utilizados para caracterizar las presiones temporales en el trabajo. Uno es de índole cuantitativo, la cadencia y el otro cualitativo, el ritmo. “La cadencia, se refiere a la velocidad de los movimientos que se repiten en una unidad de tiempo dada. En estos casos, puede ser evaluada como el ratio de un número de operaciones por unidad de tiempo, pero más a menudo, el trabajo es demasiado diverso para que esto sea posible, incluso en actividades industriales (Gollac. 2005; Hatzfeld. 2004). Pero, no toda presión de tiempo está asociada a un trabajo repetitivo. El ritmo es, en cuanto a ese trabajo, “la forma en que las cadencias son gestionadas” (Teiger. 1985: 89). El ritmo no sólo puede ser impuesto por la cadencia de un proceso, el movimiento de una cinta transportadora de materiales o una máquina, también lo es por clientes, (por ejemplo, en un restaurante o en una oficina bancaria, por las normas de producción o el control directo del supervisor, por el incentivo salarial vinculado a lograr un determinado nivel de producción, o por los propios compañeros en un equipo de trabajo). El ritmo de trabajo indica la medida en que el trabajador se siente presionado por las demandas externas y como las gestiona para acomodarlas a su capacidad de ejecución. Constituye el indicador básico de medida pues cada trabajador gestiona de forma diferente los requerimientos externos. El ritmo de trabajo, cuando es excesivamente exigente y se impone al trabajador sin considerar sus capacidades, actúa como factor de presión sobre el proceso cognitivo y de toma de decisiones, incrementando la carga de trabajo mental.

A menudo un aumento en la intensidad del trabajo acompaña reorganizaciones y cambios cualitativos en la forma de gestionar la empresa (Hatzfeld. 2006). Estas modificaciones suelen afectar al contenido y al nivel de complejidad de las tareas encomendadas. Las tareas “enriquecidas” como consecuencia de la instauración de equipos de trabajo o de automatización, mecanización e informatización, a menudo ocasionan cambios en el esfuerzo mental del trabajador, exigiendo de él un mayor grado de atención. La complejidad de la tarea, también es difícil de definir y de medir. El indicador más aproximado de que disponemos es el del nivel de atención requerido para desarrollar la tarea. Constituye un indicador del grado de complejidad de ésta, que nos informa en primer lugar del esfuerzo mental que el trabajador debe realizar. La atención puede estar condicionada por las consecuencias que un error de ejecución comporte para el propio trabajador, para la producción o para el público o clientes. El número y variedad de tareas, así como su complejidad (por ejemplo las de reparación o ajuste en sistemas automatizados) también determinan, junto con otros factores, (tales como la adecuación de la cualificación a la complejidad de esas tareas, o el apoyo de

otros compañeros o supervisores), el grado en que el trabajador debe movilizar su esfuerzo de atención durante la jornada.

Otro indicador frecuentemente utilizado, en particular de utilidad para las tareas que implican trabajos monótonos, es la repetitividad de las tareas, y hace referencia a ese indicador cuantitativo que es la cadencia. Cuanto más repetitiva más rígido es el ritmo impuesto, más fácilmente mensurable e intensificable por la empresa. En definitiva, la tarea se hace "más transparente" (Fernández Steinko. 1997: 313) al estar descompuesta en elementos sencillos. Estos tres indicadores son los que tradicionalmente se han venido utilizando para determinar el grado de exigencia (carga) que se impone al trabajador durante la ejecución de su tarea. Las exigencias para la realización de la tarea vienen determinadas por, entre otras variables, el tipo de ocupación, el tipo de tarea a desarrollar y los medios de trabajo empleado, condicionando, en gran medida, la complejidad de la tarea y sus ritmos de ejecución. No obstante, la repetitividad como indicador de carga sentida (intensidad), es poco adecuado para la mayor parte de las tareas que no se componen de partes tan sencillas. Por ello, en los estudios elaborados en los últimos años se ha ido desechando y siendo sustituido por otro indicador más aplicable a la diversidad de situaciones actuales, en particular, en el conjunto de las actividades de servicios como es el de "trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos"

Otro indicador relevante y crecientemente empleado es el relativo a tener que "atender a varias tareas al mismo tiempo". Por su naturaleza, ésta es una forma particular de complejidad de la tarea, pero no intrínseca a ella sino más bien responde a un mal funcionamiento de la organización. Atender tareas distintas al tiempo, complica el trabajo y es una carga adicional. El trabajo en los centros de vigilancia, el trabajo en los hospitales, son ejemplos típicos de las tareas afectadas por múltiples interrupciones que obligan a atender otras. Esto implica un replanteamiento de la jerarquía de prioridades y de la importancia relativa de las tareas o de la urgencia, una gestión de eventos temporales y la presión del tiempo y el riesgo de desbordamiento será aún más importante cuanto la persona sea menos experimentada. Recibir instrucciones contradictorias e interrupciones, se asocian a una mayor intensidad subjetiva más elevada y a condiciones de trabajo tanto físicas como psicológicas degradadas (Gollac. 2005).

En todo caso el ritmo de trabajo constituye el indicador fundamental para analizar la intensidad del trabajo. Estar sometido a un ritmo impuesto exteriormente que no permita establecer una cadencia de trabajo propia, variable y acorde con sus circunstancias y características personales, y con sus ritmos biológicos constituye una fuente de penosidad del trabajo. Hacer compatible la innata variabilidad de las capacidades y aptitudes del operador frente a exigencias estables (y altas) de la producción constituye el reto que diariamente debe afrontar el trabajador. El "operario se encuentra confrontado a una doble fuente de variabilidad, la suya propia (ritmos circadianos y ultradianos, fatiga producida por la duración de la actividad, efectos de la edad) y la del sistema de producción (lo aleatorio, las disfunciones, los cambios técnicos y/o organizacionales) mientras que las exigencias de la producción son, en general, muy estables, al igual que la representación que los organizadores del trabajo y los que conciben tienen del operador, representaciones equivocadamente fundadas sobre una

idea de estabilidad y regularidad de funcionamiento a imagen y semejanza de las máquinas” (Teiger. 1994: 16).

1.5.6.3. Las formas de imposición del ritmo

Las formas de imponer una presión sobre los ritmos son muy variadas. Unas son dependientes de los dispositivos técnicos: *trabajo en cadena, desplazamiento automático de un objeto, cadencia de una máquina, límite temporal de aceptación de una señal en un proceso automatizado o informatizado*. Otras dependen de la organización del trabajo, bien sea de la organización técnica (*normas de producción, plazos a cumplir, dependencia directa de otros compañeros o colegas, demandas exteriores de clientes o público, etc.*), de la organización social del trabajo (*control o vigilancia jerárquica*), o de la incitación económica, ligando la *remuneración* individual con objetivos de rendimiento.

No sólo una alta e impuesta presión externa, también la carga mental puede verse incrementada notablemente por las consecuencias de posibles errores que el trabajador cometa en la realización de su tarea, ya sea sobre equipos o materiales, sobre la calidad del producto o servicio o sobre las personas. La percepción de la gravedad, real o no, de las posibles consecuencias ocasiona una mayor tensión para el trabajador. Sin duda es así porque es más fácil intensificar el ritmo de tareas monótonas y de ciclo corto. La relación es aún más fuerte con las consecuencias graves de los errores, lo que contribuye a hacer más penoso el trabajo, al hacer gravitar esa responsabilidad sobre el trabajador cuando debe conciliar rapidez y calidad-seguridad. La tendencia a una disminución de los puestos de supervisión, y el consiguiente incremento de la autorresponsabilización por parte del trabajador de la calidad de su trabajo, es característica de la actual “organización flexible” (OCDE. 1999: 365-374). Los altos ritmos de trabajo también tienen como consecuencia la disminución de los tiempos de reflexión individual y colectiva tras la realización de la tarea, impidiendo el aprendizaje de la experiencia.

Las exigencias, al igual que ocurre con las prácticas de flexibilidad, se acumulan cada vez más sobre los mismos trabajadores. Mayor complejidad y rapidez en la tarea encomendada, debiendo cumplir plazos cada vez más estrictos y cortos parece ser una exigencia creciente de las organizaciones laborales (Gollac. 2005). Pero, ¿hay correspondencia entre las demandas que cada día más reciben los trabajadores y los medios de que disponen para lograrlas?.

1.5.6.4. La autonomía o dependencia de los trabajadores

La contrapartida a las presiones sobre el ritmo y el nivel de atención, es decir, sobre las exigencias de la tarea, es el grado de autonomía que pueda ejercer el trabajador mientras la ejecuta. Para los defensores de los métodos flexibles éstos incrementan la satisfacción del trabajador pues, entre otras cosas, permiten una mayor libertad del trabajador en la realización de la actividad. “Uno de los modelos predominantes habla de cinco atributos clave de las tareas que están relacionados con la satisfacción en el

trabajo: que “el trabajo exija varias cualificaciones; que implique la realización de un trabajo completo e identificable; que el trabajo influya significativamente en otros; que dé al trabajador autonomía; y que éste sepa lo que se piensa de sus resultados”⁴².

Por autonomía nos referimos al grado en que el trabajo deja libertad e independencia al individuo para organizarse la tarea y para determinar los métodos que deben utilizarse para ejecutarla.

La culpable de la falta de autonomía es la extrema división del trabajo, producto de la aplicación de los criterios de *gestión científica*. La fragmentación del trabajo, en muchos casos con la descomposición en tareas cortas y repetitivas, supone el encargo a cada trabajador de la realización de una parte muy pequeña de un conjunto de operaciones cuyo resultado final, a veces, ni siquiera conoce. En buen número de puestos, esa misma fragmentación ha dado lugar a una división entre las tareas de realización del trabajo y su control. Las tareas de coordinación y control se realizan por operarios especializados o por la propia máquina o equipo de trabajo. La consecuencia es una separación radical entre funciones de ejecución del trabajo y funciones de planificación, control y coordinación. La monotonía se adueña de la tarea, y el ritmo de ejecución puede ser fácilmente alterable desde fuera, ya que el trabajador no tiene control sobre él.

La autonomía es, por supuesto, un término relativo. En todo trabajo hay una parte prescrita y otra que requiere de la persona decisiones guiadas por sus experiencias de trabajo y su cualificación. El trabajador mantiene un margen de decisión propio, aunque sea pequeño (Tersacc. 1996). Si en el ejercicio de la tarea predominan los contenidos prescritos y se reduce la autonomía individual, las consecuencias son el empobrecimiento de las capacidades del trabajo, la falta de motivación, la pasividad y la baja autoestima.

El grado de control o autonomía del trabajador viene siendo medido en las encuestas nacionales y en las encuestas europeas en relación a la posibilidad que tiene el operario de modificar el orden de ejecución de las tareas, el método de trabajo e inclusive el ritmo de éste, así como a través de la posibilidad de tomar pausas de forma autónoma cuando cada uno considere que le es necesario para reducir la fatiga.

La autonomía es, también, por lo que aquí nos interesa, un modulador del grado de exigencias, y en particular del ritmo. Un alto ritmo, si puede ser modificado por el trabajador para adaptarlo a sus serás mucho más soportable. Si en una cadena de producción el operario puede acumular piezas o unidades del producto operadas con antelación, ello permite al trabajador variar su velocidad de trabajo y disfrutar de unos momentos de descanso y recuperación, y también permite el intercambio de información y la ayuda a un compañero.

Indicadores de autonomía son empleados, en particular en el modelo exigencias-control para la predicción del estrés. El modelo de predicción de *estresores* en la organización, elaborado por Karaseck y Theorell(1990) considera el nivel de autonomía como la

⁴² Appelbaum y Berg (1997), citado por OCDE. 1999, 419

variable básica, junto con la relativa a las exigencias, para predecir el grado de sometimiento del trabajador a situaciones potenciales de estrés. En este modelo, los ámbitos de influencia que se consideran más relevantes son los que se refieren al contenido de la tarea: orden, método y ritmo.

La autonomía es tanto menos frecuente cuanto más abajo se está en la jerarquía laboral, algo que es fácil de intuir. Pero, es que además, tener autonomía no significa lo mismo para cada ocupación. Los márgenes reales de esa autonomía son distintos en función de la tarea. No tiene el mismo significado si lo que se hace es pilotar un avión, planificar una inversión o pelar un pollo. La autonomía para las profesiones más bajas de la jerarquía no sólo es menor, sino que también suele estar más condicionada por una presión temporal, a más corto plazo, que la de los cuadros y los técnicos. El plazo en que deben rendir cuentas profesionales, técnicos y ejecutivos es de semanas o meses, el de trabajadores manuales, en general, es de horas o días. De esta forma, si se considera “en conjunto la autonomía procedimental y la presión temporal se evita tomar la nueva división del trabajo por el fin de la división del trabajo”(Gollac y Volkoff. 1997: 63).

Las presiones de tiempo y la autonomía no son variables independientes⁴³. No pueden estudiarse de forma separada, ya que al tiempo que en los métodos flexibles de trabajo se dota de más autonomía a los trabajadores, se regularizan los procedimientos de trabajo, a través de la normalización inducida por políticas de calidad y por una *vuelta atrás* de experiencias de auto-iniciativa, restableciendo la estricta separación entre planificación y ejecución (Schumann. 1999: 89). De esta forma, la conjunción de prescripciones rígidas y la intensificación del ritmo obligan a seguir no el método operatorio más adaptado a las características y situación de cada trabajador, sino el mejor camino. Cada trabajador es libre de escoger el método que a él le resulte más rápido, no el más cómodo. (Fernández Steinko. 1997: 313).

Cuando el trabajador debe conciliar la regularidad de la producción y las subidas o bajadas de la demanda, frecuentemente aparecen quejas debido a que se reciben instrucciones de trabajo contradictorias. Aún más, cuando a las exigencias cuantitativas se suman las de calidad, especificadas de forma estricta. Estas últimas constituyen la base de las relaciones suministrador-cliente y de la empresa con sus subcontratas. Por ello, cada vez más, se encarga al propio trabajador que concilie ambos requerimientos, lo que lleva a una mayor presión.

Normas cuantitativas y cualitativas son parte del proceso de normalización. En la gran empresa industrial la producción ajustada es la responsable de la normalización. En la pequeña empresa y en las de la rama de “servicios a las empresas” lo es la ISO 9000, que prescribe detalladamente los modos de organización y los procedimientos de trabajo y que cada vez más es objeto de obligación contractual exigida por la empresa principal.

⁴³ El modelo de predicción del estrés laboral elaborado por Karaseck y Theorell combina estas dos variables básicas que determinan la forma en que se ejecuta la tarea. No sólo en relación al estrés sino también, considerando que aquél se trata de una forma de respuesta a una presión excesiva para el trabajador sin disponer éste de medios suficientes para gestionarla, el mismo modelo es explicativo de otros daños laborales (trastornos musculoesqueléticos, por ejemplo. Ver Magazine de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo), e incluso tiene su utilidad explicativa del accidente de trabajo).

Ponerse en conformidad con la norma (ISO), es una gigantesca inversión que tiene por beneficio la normalización del comportamiento del trabajador. Ya para la dirección no hay un único método estándar, el cual no vale para todos los trabajadores. Cada uno puede adoptar sus pequeñas variaciones siempre que el objetivo de la productividad quede a salvo. El trabajador así se encuentra enfrentado a un “haz de presiones temporales de naturaleza diversa y a menudo contradictorias”. Unas son las *tradicionales del mundo industrial*: volúmenes de producción por trabajador y unidad de tiempo, cadencias de la máquina que hay que seguir y continuidad, es decir, ausencia de perturbaciones e incidentes. Pero, además, cada vez es más habitual que deba ajustarse a procedimientos muy estrictos en materia de aseguramiento de la calidad.

Pese a la retórica de que los cambios en las exigencias de los trabajadores han de ir acompañadas de una mayor libertad de actuación, lo cierto es que los niveles de autonomía, en media, no parecen haberse ampliado para la mayor parte de los trabajadores españoles⁴⁴ y europeos⁴⁵.

Además, no se puede tratar de forma separada la autonomía de la presión especialmente temporal, pues al tiempo se regularizan los métodos de trabajo, por ejemplo mediante la normalización inducida por las prácticas de calidad total. De esta forma, las prescripciones y la intensificación del ritmo conducen al trabajador a escoger el método que a él le resulta más rápido no el más cómodo.(Gollac y Volkoff 1996: 63)

Otras presiones se inscriben en un modelo más “comercial” o de “mercado”, en el cual el objetivo es la respuesta rápida y, al mismo tiempo, satisfaciendo la demanda de un cliente, usuario o consumidor. A veces es otro departamento o servicio de la misma empresa, pues el tipo de relaciones cliente-suministrador se impone incluso en el interior de los centros de trabajo, además de en las relaciones inter-empresas.

La tercera fuente de presión se puede denominar “interpersonal” que puede llegar a ser fuertemente coercitiva en el seno de pequeños grupos, como puede ser el caso del trabajo en equipo. Cada trabajador siente que debe dar el máximo de esfuerzo para no perjudicar a los compañeros, para ayudarlos si es necesario o simplemente para evitar un juicio negativo de su grado de cooperación⁴⁶. Estos tres tipos de presiones no son nuevos en el mundo del trabajo, pero sí que lo es su *acumulación*. Fabricar un producto o suministrar un servicio en cantidad, con calidad y rápidamente, se convierte no en un objetivo de las organizaciones laborales, sino de cada uno de los trabajadores. Estas misiones, a menudo irreconciliables, sobre los cuales la jerarquía laboral no prioriza se encargan para ser gestionados directamente al puesto de trabajo cualquiera que sea la cualificación de quien lo ocupe” (Volkoff. 2001: 69), dejando la resolución de las contradicciones a cada empleado.

⁴⁴ Así lo muestran los datos de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011. Observatorio estatal de las Condiciones de Trabajo (OECT) www.oect.es

⁴⁵ La Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo de 2010, la última hasta el momento también señala que la autonomía ha progresado débilmente en el periodo de cinco años anteriores. Eurofound. Dublin. www.eurofound.europa.eu

⁴⁶ Daniellou (1999) ha mostrado como el intento de la trabajadora de evitar ser calificada de absentista juega un papel clave en la cronificación de trastornos musculares al perseverar en la realización de esfuerzos repetitivos.

1.5.7. Influencia de la intensidad en las condiciones de trabajo y en la salud

La relación entre intensidad de trabajo, condiciones de trabajo y salud del trabajador es compleja metodológicamente. No obstante, numerosas observaciones ergonómicas y análisis estadísticos han demostrado que la intensidad del trabajo afecta negativamente la salud. Algunos vínculos entre la organización del trabajo y la salud en el trabajo son directos, por ejemplo, en algunos casos, una alta intensidad de trabajo puede ser atribuible a la realización de operaciones repetitivas. Si estas operaciones requieren solicitar los mismos músculos, este esfuerzo será perjudicial para la salud del trabajador afectado, lo cual parece estar detrás de la actual epidemia de trastornos musculoesqueléticos (Daniellou. 1999). También ya hace tiempo que se ha demostrado que la intensidad del trabajo excesivo causa estrés y enfermedades mentales y cardiovasculares, y que este riesgo es especialmente alto cuando el apoyo social y la autonomía son débiles (Karasek y Theorell. 1990). Los mismos efectos se han ratificado si un trabajo intenso no recibe las recompensas económicas y morales suficientes (Siegrist. 1996). Además, un trabajo intenso en organizaciones o procesos de trabajo desorganizados ha sido comprobado como más peligroso y susceptible de generar accidentes laborales (Dwyer y Raftery. 1991; Quinlan et al. 2000 y Askenazy. 2009).

Esta relación suele ser obviada y por ello no controlada en los centros de trabajo por lo que provoca el riesgo de que la intensificación del trabajo limite, anule o invierta el progreso de las condiciones de trabajo que auguraban los aspectos más destacados de las mutaciones del trabajo, como es el crecimiento de los márgenes de iniciativa concedidos a los trabajadores (Fernex. 1998: 1).

Volkoff (2001: 68) ejemplifica como las mejoras tecnológicas son inadecuadas cuando se combinan con una alta presión de trabajo⁴⁷, “ya que la intensidad del trabajo determina a la vez, la velocidad de ejecución de las tareas, su orden, la manera de realizarlas e incluso su contenido, obligando a veces a renunciar a determinados componentes de la actividad”. Por ello, las consecuencias de la intensificación son considerables, tanto para la calidad del resultado del trabajo, como para la salud del trabajador.

La presión temporal hace más penoso el trabajo. La ergonomía ha mostrado el compromiso de cada trabajador entre objetivos de producción, competencias que posee y el objetivo de preservar su salud. Al cabo de su vida profesional, los trabajadores mayores conocen las situaciones de trabajo y su propio funcionamiento. De forma más o menos consciente pone en juego esa doble experiencia, anticipando, cooperando o repartiendo las tareas, adaptando sus útiles o documentos. Pero el ajuste permanente a las fluctuaciones de la demanda o al funcionamiento de la máquina les deja sin margen de maniobra.

⁴⁷ En concreto señala tres casos del sector automóvil, de la sanidad y del transporte en que las exigencias de la tarea y la velocidad impuesta de ejecución hace imposible emplear ayudas técnicas creadas para mejorar las condiciones de trabajo (Ver BTS Newsletter, nºs. 15 y 16. Febrero 2001)

En esta organización que confía en los trabajadores, la conciliación de la regularidad de la producción y las subidas y bajadas de la demanda provoca situaciones en las que se reciben órdenes de trabajo contradictorias Y más aún cuando a las exigencias cuantitativas se suman las de calidad especificadas estrictamente. Y ellas constituyen la base de las relaciones suministrador-cliente y subcontratas. Están en crecimiento incluso que sea el propio trabajador quien lo concilie, lo que lleva a mayor presión, por la apertura comercial de las organizaciones industriales. Normas cuantitativas (topes) y cualitativas (calidad) son parte del proceso de formalización. En la gran empresa industrial, la fabricación en flujo continuo es la culpable de la formalización, en la pequeña empresa y las de servicios a las empresas lo son las normas de calidad, en especial las de la serie ISO 9000 que prescriben detalladamente los modos de organización y los procedimientos de trabajo. Ponerse “en conformidad” con las normas de calidad, es una gigantesca inversión que tiene por beneficio la formalización del comportamiento del trabajador en el interior de la empresa y la de los trabajadores externos vía subcontrata.

“La acumulación en una misma situación de trabajo de presiones múltiples, en particular en materia de plazos, de reactividad (disponibilidad) frente a las urgencias que obligan a una movilización fuerte y continuada de las capacidades de trabajo. Esta intensificación, restringe los márgenes de maniobra de cada uno para construir su salud en el trabajo y afectaría tanto a la esfera somática como a la mental (Fernex 1998: 2).

Los cambios en el trabajo son también cambios en el ajuste de los trabajadores a su trabajo. Una nueva organización del trabajo requiere una nueva mano de obra, y al revés los cambios generacionales de los trabajadores favorecen los cambios organizacionales. Pero no hay armonía preestablecida en estos cambios. La empresa fordista proveía a los trabajadores varones de una estabilidad y salario aceptable y sobreexplotaba a las mujeres jóvenes, esta diferenciación se trasladaba a los hogares. La convergencia con organizaciones comerciales deja caduca esta posición y contribuye a diluir la base de los grupos formados sobre ella (los obreros, los vendedores, los conductores, los bancarios).

Enfocar simultáneamente las reorganizaciones del trabajo y las transformaciones del empleo permite, por ejemplo, ver que las normas ISO rompen con el taylorismo al mismo tiempo que le extienden. La formalización que introduce, está próxima a los postulados de Taylor, pero las exigencias en materia de formación y gestión de personal está en las antípodas, y conduce, vía subcontrata a una nueva mano de obra, joven mejor formada, menos pagada y sometida a una rotación rápida. (Gollac y Volkoff. 1996: 63).

Investigaciones ergonómicas centradas en la actividad real de trabajo, muestran que la exposición a tareas a alto ritmo afecta al trabajador. El cuerpo responde a la situación de emergencia mediante la rigidez, lo que causa dolor, especialmente cuando la atención o el movimiento deben ser mantenidos.

“La combinación de fuertes limitaciones de tiempo y de altas exigencias de atención, es una consecuencia frecuente de las nuevas formas de organización y en el empleo de

nuevas tecnologías. En las líneas de ensamblaje en la industria automotriz, los ritmos de producción son altos y la variabilidad de las tareas relacionadas con la multiplicidad de opciones requiere una atención sostenida. En las oficinas, el trabajo con el ordenador o el cliente marca el ritmo, al tiempo que la rigidez de los procedimientos obliga a evitar errores de transcripción. Los cajeros de supermercados son sometidos a la presión de los clientes, a la exigencia de rapidez de registrar correctamente los productos, y a una permanente escasez de efectivos pues se emplean ajustados a los momentos punta de actividad. De esta forma, el cajero debe registrar y manipular el producto, mostrarse amable con el cliente y evitar robos” (Gollac. 2005: 201).

Interrogarse sobre la intensificación del trabajo, significa preguntarse sobre los orígenes (Fernex. 1998: 7), sobre los factores que impulsan su aparente crecimiento y extensión, esto es, los factores explicativos susceptibles de tener en cuenta. Entre ellos, encontramos el volumen del desempleo y por ende, una competencia mayor para el acceso al empleo y para mantenerse en él, un declive relativo de la capacidad sindical para enfrentarse a las nuevas presiones y exigencias empresariales, nuevas formas más flexibles de organizar y de gestionar las empresas y una mayor sumisión a las presiones del mercado en todos los niveles jerárquicos de la empresa. También se deben registrar las principales consecuencias tanto individuales y colectivas (accidentes de trabajo, fatiga física y nerviosa, problemas musculares), así como productivas (interrupciones, disfunciones, desorganización). Las transformaciones que se producen en los campos de la organización del trabajo y de la producción y en las normas de gestión (flujo continuo, descentralización productiva y desarrollo de la subcontratación), parecen ejercer una muy fuerte influencia en el proceso de intensificación del trabajo, introduciendo igualmente características nuevas de penosidad para los trabajadores.

A las nuevas formas de trabajo, con su énfasis en la responsabilidad y autonomía del trabajador, se las asimila a una nueva libertad en el trabajo. Pero esta ilusión de la libertad tiene su coste: más intensidad, más fatiga, más dolor y más enfermedad.

Además de estas aproximaciones indirectas al fenómeno de la intensificación, se puede y se debe⁴⁸ interrogar a los propios afectados, si lo perciben, cómo lo perciben y a través de qué medios se sienten presionados temporalmente. Los propios trabajadores se constituyen en el elemento de medida, que sintetiza y expresa los hechos y circunstancias que condicionan la realización de su tarea, y cómo lo viven y les afecta. El criterio de base que justifica esta opción metodológica es que, el mejor conocimiento del sistema de trabajo, de su organización y de las condiciones de trabajo se encuentra en manos de los trabajadores que las soportan. Se trata de una opción aún más adecuada cuando se dan situaciones de cambios frecuentes en la forma de trabajo y su organización, allí donde indicadores más cuantitativos, como los señalados anteriormente no pueden ser útiles. Puesto que lo que realmente importa no es tanto la intensidad del trabajo sino si se produce variación y en qué sentido; esto es, si se da un proceso de intensificación y, si la consecuencia inmediata de éste es la percepción de la

⁴⁸ La opinión del trabajador es fundamental en cualquier proceso de investigación sobre condiciones de trabajo. Así lo recoge la legislación nacional (Ley 31/1995) para la que la participación de los trabajadores no se considera tan sólo un rasgo de "democracia laboral" sino que es ante todo un requisito de rigor investigador ya que, como hemos señalado, no hay condiciones de trabajo sin trabajador.

fatiga, ésta sólo puede aprehenderse interrogando a quien la sufre ya que la fatiga es un fenómeno evidente para quien la sufre pero muy difícil de alcanzar por el observador exterior (ANACT. 2000: 7). Esta es la opción metodológica en que se basan las encuestas europeas sobre condiciones de trabajo y de diversos países de la Unión Europea (Weyler. 2007).

Este es el uso que pensamos dar a la información de las encuestas españolas, analizar la dirección de los cambios, en particular, en lo que se refiere a la intensidad del trabajo y a los factores que la condicionan y, determinar en qué medida están relacionados con prácticas de flexibilidad y, a su vez, influyen el estado de salud de la población trabajadora.

1.6. METODOLOGIA

Esta tesis pretende mirar al pasado, a fin de entender el presente y pronosticar el inmediato futuro. Por ello, se inscribe plenamente en el estudio de las tendencias sociales. La tesis explora el futuro posible, en función de las tendencias del pasado reciente. No nos interesa sólo qué pasó, sino cómo fue pasando, cómo se normalizó una situación anteriormente juzgada "atípica", cómo se fue extendiendo el proceso de flexibilidad y cómo fueron siendo conscientes los trabajadores, de que se les exigía cada vez más en su tarea cotidiana. Nos proponemos, por tanto, echar una mirada retrospectiva a un ámbito donde los cambios son sustanciales y las consecuencias parecen serlo aún más.

El análisis del futuro, y la toma de decisiones en función de las tendencias de cambio social y tecnológico detectables en el presente, constituyen una herramienta básica en la política de las sociedades contemporáneas. Planificar significa pronosticar, evaluar, elegir prioridades, y optar en función de los recursos disponibles. En la actualidad, la mayor parte de los países miembros de la Unión Europea, y muchos países de otras regiones del mundo (ILO.2003), realizan sistemáticamente estudios de condiciones de trabajo, con la finalidad de aportar información cualificada para la toma de decisiones en el ámbito de las políticas económicas, laborales, sanitarias, industriales y medioambientales, pues todos estos ámbitos sociales y políticos afectan a las condiciones en que se trabaja(Pinilla.2007), y todas ellas reciben influencia directa por las características del empleo y las condiciones de vida en el trabajo de los aproximadamente dos tercios de la población, esto es de los ocupados. Los análisis prospectivos respecto a los riesgos laborales son una buena herramienta de anticipación (López Peláez y Krux. 2002).

No obstante, los estudios de tendencias presentan el enorme riesgo de "tomar la parte por el todo" y extraer consecuencias prescriptivas, de cómo debiera ser el futuro, más que analíticas sobre lo que es probable que acontezca. De ahí que en "el análisis sobre los cambios laborales sea necesario poner los pies firmemente en el suelo, atendiendo a los hechos, y a la vez, esforzarse por comprender a dónde pueden conducir los cursos sociales que se han puesto en marcha" (Tezanos. 2001: 235).

Por eso, esta tesis acumula datos generados a través de distintas aproximaciones, ya que un fenómeno tan complejo como es el de la intensificación, que afecta a las condiciones de trabajo, durante un período que ha visto tantas transformaciones que afectan al mundo laboral, y en un colectivo tan amplio y diverso, como es el constituido por el conjunto de los asalariados de España, requiere emplear diversas perspectivas. En primer lugar, nos acercaremos a los indicadores más tradicionales y frecuentemente empleados, esto es los registros estadísticos del sistema de seguridad social, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, a fin de valorar su calidad y sensibilidad descriptiva como indicadores de los cambios del proceso de intensificación, a través de sus consecuencias en los estados de salud de los empleados. No obstante, la información más relevante, por su globalidad y versatilidad a la hora de analizar la

evolución en los últimos veinte años, es la que proviene de las periódicas Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo, elaboradas por el INSHT y que cubren en su ámbito de estudio al conjunto de los ocupados de España. Gracias a los numerosos indicadores de interés que se incluyen en sus cuestionarios, a la relativa estabilidad a lo largo del tiempo y a su rigor metodológico, nos permite construir indicadores específicos de las prácticas de flexibilidad aplicadas a los trabajadores, del grado de exigencia a que esas prácticas les someten y a los indicadores de salud más relevantes relacionados, según la literatura científica, con esas situaciones de trabajo.

Estos indicadores nos permitirán tener una visión “hipermétrope” de la situación laboral de los asalariados españoles, suficientemente clara de sus rasgos y tendencias, lo que nos permitirá señalar las características de las evoluciones y sus relaciones. No obstante, debido a la amplitud del fenómeno a contemplar, esta perspectiva aportaría una visión limitada. Por ello hemos querido complementarla con una mirada corta, capaz de enfocar el proceso de flexibilidad e intensificación lo más cercana posible al sujeto que las padece, a fin de intentar comprender los procesos a través de los cuales, condiciones contractuales, funcionales o de organización horaria que se aplican al trabajador, son percibidas por éste como generadoras de nuevas y crecientes exigencias de trabajo; en definitiva, cómo se traducen aquellas condiciones en ritmos intensificados, en mayor número de tareas y en más complejas exigencias de trabajo para cada trabajador. Por ello, incluiremos en el capítulo una parte de los hallazgos recopilados durante diez años de investigación cualitativa, mediante grupos de discusión y entrevistas semiestructuradas en el marco de distintos estudios y de diverso ámbito sectorial⁴⁹.

Así, pretendemos entender el proceso de intensificación, a través de los discursos interpretativos de los afectados e implicados (trabajadores, gestores o empresarios y representantes de los trabajadores) en lo que respecta a las causas de la intensificación, su evolución y consecuencias.

1.6.1. Enfoques metodológicos para el estudio del riesgo laboral

La atención a los factores de riesgo laboral que pueden afectar a la salud de los trabajadores, ha conocido a lo largo del siglo XX, en los países desarrollados un proceso de ampliación del objeto que podemos resumir bajo el concepto: “de la seguridad e higiene a las condiciones de trabajo”. Como resultado de este proceso se ha consagrado en buen número de legislaciones, incluidas la de España (LPRL, de 1995), una definición amplia de riesgos laborales que incluye factores materiales, ambientales, psíquicos, sociales o relacionales. (Davezies. 1999: 89). La diversidad de su naturaleza hace que los métodos para su identificación y valoración sean también muy variados.

Se pueden clasificar los enfoques metodológicos en tres grandes tipos. En el primero, se

⁴⁹ Estos estudios cubren un periodo casi tan extenso al de los trabajos de campo de las encuestas de las que extraeremos los indicadores cuantitativos: los estudios van desde el primero en 1999 en el sector de la banca, en aquella época en plena mutación de las características del negocio, hasta el que realizamos en 2008 en el sector de artes gráficas en el que los cambios tecnológicos habían precipitado otros muchos cambios en los contenidos de las tareas, ver capítulo 5. En el Anexo metodológico nº 4 se detallan los estudios empleados.

encontrarían todos aquellos que tratan de valorar de forma indirecta las condiciones de trabajo, a través de sus consecuencias más visibles, en el estado de salud de la población en general y de la trabajadora en particular, esto es, los daños como consecuencia de exposiciones laborales (figura1-7).

Figura 1- 7 Tipos de estudios utilizados para el análisis de los riesgos laborales.

INDIRECTOS	Tablas de mortalidad diferencial por ocupación
<i>Consecuencias, daños</i>	Estudios epidemiológicos
REGISTROS ADMINISTRATIVOS	Estadística de Accidentes de Trabajo
<i>Seguridad Social, daños</i>	Estadística de Enfermedades Profesionales
DIRECTOS	Evaluaciones, Mapas de Riesgo
<i>Condiciones de Trabajo, causas</i>	Encuestas de Condiciones de Trabajo (cuantitativos)
	Estudios cualitativos (grupos de discusión, entrevistas en profundidad, estudio de casos)

Son clásicos los estudios que utilizan tablas de mortalidad, elaboradas a través de registros de defunciones, o de estudios epidemiológicos, que analizan la variable ocupación en relación con un determinado tipo de enfermedad o molestia.

Otro tipo de investigaciones utiliza, como fuente de datos, registros de carácter administrativo, especialmente de seguridad social. Es el caso de las estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Aunque de larga tradición en nuestro país, realmente no han comenzado a ser “explotadas” con cierto rigor hasta fechas relativamente recientes. Además, el objetivo administrativo, y no científico, del registro limita de forma sustancial la capacidad explicativa del fenómeno del accidente. Pese a estas críticas y muchas otras posibles respecto a su fiabilidad (en especial en lo que respecta al infra-registro de las enfermedades profesionales), la extensión temporal de las series de datos y las escasas variaciones metodológicas (tan sólo una ruptura en 1988), permite analizar las tendencias a medio y largo plazo, siempre bajo la premisa de que se trata de un indicador extremo y poco revelador de la situación global de las condiciones de trabajo (Castillo y Prieto. 1990: 7). No obstante, pese a ser cierta esta crítica, la verdad es que las cifras de siniestralidad han mostrado una alta sensibilidad para detectar los cambios en las formas de empleo y de las condiciones de trabajo a ellas ligadas.

Por último, otros estudios que podríamos denominar “específicos de las condiciones de trabajo” pueden, a su vez, ser divididos en dos modalidades: los que se sirven de un observador externo cualificado, que recoge datos relacionados con determinados aspectos de las condiciones de trabajo y, aquellos otros cuya fuente de información fundamental proviene del propio trabajador, que vive esas condiciones de trabajo. Entre los primeros, se encuentran las evaluaciones realizadas por técnicos de puestos de trabajo, centro, sectores, etc., (mapas de riesgo, auditorías, evaluaciones de riesgos). Obviamente, estos estudios presentan en su contra la ausencia de “globalidad” del

balance y la no consideración de la “centralidad” del trabajador, en la valoración de las condiciones en que trabaja. Por el contrario, en las últimas décadas las investigaciones a través de encuestas de carácter global, de sector, región, país o conjunto de países, están siendo crecientemente empleadas.

Este tipo de estudios, aportan ese otro conocimiento global que complementa los elaborados por técnicos especializados de institutos de investigación, asesores, etc... Además, aquéllos permiten, a través de su actualización periódica, detectar cambios de tendencias en determinados indicadores de las condiciones de trabajo. Tanto las encuestas europeas, como las españolas se plantean expresamente como uno de sus principales objetivos superar el conocimiento global e instantáneo, manteniendo ese conocimiento actualizado, a través de sucesivas ediciones cada cinco años las europeas y sin una periodicidad fija las españolas, (entre tres y cuatro años). Estos métodos se basan en la información suministrada por el trabajador sobre las condiciones de trabajo que le afectan y, eventualmente también en la información suministrada por el empresario o gerente del centro de trabajo (encuesta a empresas).

1.6.2. El accidente de trabajo, indicador tradicional del daño laboral

En la investigación de las consecuencias negativas del trabajo sobre la salud de los trabajadores, el foco de atención se ha centrado tradicionalmente en el accidente. Debido a su aparición brusca en medio de la “normalidad laboral”, el accidente es la materialización, a corto plazo, de las situaciones de riesgo originadas por las condiciones de trabajo, constituyendo, aún hoy día, el principal indicador administrativo empleado para su estudio. El accidente de trabajo constituye un revelador indirecto de las deficiencias en los sistemas de producción y como tal, puede resultar un indicador de los efectos “desorganizacionales” que inducen algunas modernas prácticas de gestión, en especial las prácticas de gestión de la calidad y la rotación de puestos (Askenazy y Caroli. 2003: 15).

La calidad del sistema de registro de accidentes, se basa fundamentalmente en el rigor con que se declaren los accidentes, es decir, que los hechos notificados se correspondan lo más estrictamente posible con los hechos reales (los accidentes en verdad ocurridos). A este respecto, se considera que el sistema español de información tiene una fiabilidad aceptable. No obstante, varios factores pueden influir, tanto en una sobre-declaración, como en una sub-declaración de accidentes.

Entre las circunstancias que fomentan que se puedan declarar accidentes de trabajo cuyo origen no sea el ámbito laboral, se da el hecho de que el importe de la indemnización del accidente de trabajo presenta mayores ventajas económicas frente al que recibe el accidente no laboral, y ello es beneficioso económicamente tanto para el empresario como para el trabajador. Por ello, dado que los requisitos para su declaración son escasamente exigentes y sus prestaciones son más altas que la del régimen común, pueden estar siendo declaradas como de trabajo un determinado número de accidentes no laborales. El accidente de trabajo constituye la contingencia más protectora de nuestro sistema de Seguridad Social. En oposición al concepto jurídicamente amplio del accidente de trabajo, el correlativo de enfermedad profesional

es muy estrecho. De esta forma, se podrían estar calificando como accidentes de trabajo no sólo parte de sucesos de origen común, sino también buena parte de procesos de origen laboral que no encuentran una vía de reconocimiento específica, como es el caso de enfermedades profesionales o relacionadas con el trabajo que pueden, en cierta medida, estar engrosando las cifras de accidentes. En particular, la forma “accidentes por sobreesfuerzos” se presta a ser una especie de “cajón de sastre”, en particular, para los trastornos osteomusculares o musculoesqueléticos. Estos, pueden tardar incluso años en manifestarse como consecuencia de una permanente exposición a movimientos repetitivos, a tareas que conllevan aplicación de fuerza o a causa de posturas dolorosas y ser, por ello, diagnosticados como molestias de origen común o, por el contrario, puede aparecer de forma brusca y ser calificados de accidentes de trabajo. De hecho, la proporción de “accidentes por sobreesfuerzos” sobre el total de accidentes con baja de cada año se ha incrementado constantemente durante las dos últimas décadas, pasando de representar el 17% del total en 1990, a suponer en 2014 casi el 40% del total de accidentes con baja⁵⁰.

También puede producirse una relevante subdeclaración de accidentes. Las acusas pueden ser, en primer lugar, porque los trabajadores más vulnerables del mercado de trabajo pueden verse impelidos a no declarar los accidentes menores, ante el temor de que ello les acarree problemas en su contrato. En esta situación, podrían encontrarse primero, todos aquellos trabajadores con contrato temporal y, por supuesto, una gran parte del total de trabajadores, aunque posean un contrato indefinido ante el temor de reducciones de plantilla. Se trata del fenómeno del “presentismo”, sobre el que ya hay multitud de evidencias respecto a que es un comportamiento “normal” en épocas de recesión económica. El miedo a la pérdida de empleo, hace que los trabajadores no pidan la baja laboral, aun no estando en condiciones de salud adecuadas para el trabajo (Askenazy. 2005:225).

No obstante, en general, y a nivel comparativo con nuestro entorno europeo, el rigor global de la información proporcionada por el sistema, es alto. Las mayores deficiencias se encuentran probablemente en la evaluación de la gravedad de las consecuencias de los accidentes. En efecto, parece ser una práctica frecuente que accidentes que producen lesiones importantes sean sistemáticamente calificados de leves por los facultativos que los atienden pues ello tiene como consecuencia la no obligación de la comunicación urgente de los accidentes graves a la Autoridad Laboral, con el fin de evitar que ésta, a través de la Inspección de Trabajo, intervenga.

1.6.3. Las enfermedades profesionales, la punta del “iceberg”.

Las enfermedades profesionales constituyen un fenómeno social casi tan antiguo como el de los accidentes de trabajo. Los movimientos sociales y políticos del siglo XIX, provocaron el reconocimiento del derecho a la indemnización por los daños profesionales, como parte del pacto social que consagraba la libertad de empresa. En España la “Ley Dato” de 1900, va a plasmar por primera vez legalmente ese derecho a la compensación por el daño sufrido con ocasión del trabajo. El compromiso de indemnizar

⁵⁰ Estos datos se pueden consultar en el Observatorio Estatal de las Condiciones de Trabajo. www.oect.es

los accidentes de trabajo, se va a extender después a un limitado número de patologías, en las que el origen profesional de sus causas era indiscutible, dando lugar al nacimiento del concepto de enfermedad profesional⁵¹.

Si en el caso del accidente, toda lesión independientemente del origen, basta con que suceda durante la ejecución del trabajo para ser calificado como laboral, por el contrario, para que una enfermedad sea vinculada a un origen profesional debe vencer una doble limitación temporal: la que impone la duración de la exposición a los agentes patógenos, la cual puede requerir un largo período de contacto con el trabajador para que éste contraiga la enfermedad y, el, a menudo, largo plazo, incluso de decenas de años, para que la patología se desarrolle y aparezca en forma clínica en el trabajador. Además, desde un punto de vista médico, las enfermedades de origen profesional son, en su gran mayoría, imposibles de distinguir de las causadas por otros factores ajenos al trabajo. A estas dificultades científico-médicas, hay que añadirles las derivadas de sus consecuencias indemnizatorias, caso de ser reconocido un daño como de origen laboral. Las reglas jurídicas que regulan su reconocimiento, tienen su lógico traslado a los resultados financieros de los sistemas de seguro. Por ello, tanto los procedimientos, más o menos rigurosos, como el propio "listado" de enfermedades con derecho a indemnización reflejan, más que el estado actual de los conocimientos científicos, un juicio de valor social, político y jurídico (OCDE. 1991: 262). Es por ello que, las estadísticas de enfermedades profesionales, en la mayor parte de los países, no suelen reflejar más que una parte ínfima del conjunto de enfermedades ocasionadas por el trabajo. La "subdeclaración" de enfermedades profesionales, ha sido estimada en España entre 12.500 y 63.000 casos anuales, tomando como base las tasas de incidencia media en los países de la OCDE⁵². Otros estudios señalan que, alrededor del 15% del total de las incapacidades laborales, son de probable origen laboral⁵³.

Como vemos, los expertos desconfían claramente del sistema de declaración e información de las Enfermedades Profesionales. No parece que las reformas recientes en el sistema de declaración hayan resuelto estas deficiencias básicas, si bien se ha mejorado con la instauración de dos procesos de comunicación⁵⁴.

⁵¹ L. Vogel, "De l'indemnisation à la prévention" en *Les Maladies professionnelles*. BTS. Avril 2001. En el caso de España es la Ley de 13/7/1936, de Enfermedades Profesionales donde se plasma por primera vez este concepto jurídico, aunque inaplicado dadas las circunstancias políticas que se produjeron pocas fechas después.

⁵² Informe del Grupo de trabajo: Enfermedades Profesionales de la Comisión Nacional para la Seguridad y Salud en el Trabajo. 1999. Este mismo informe estima que más de 3.000 casos de cáncer en España pueden atribuirse a origen laboral, ya que unos 400.000 trabajadores están empleados en industrias y ocupaciones con riesgo cancerígeno.

⁵³ Castejón et al "El papel de las condiciones de trabajo en la incidencia de la incapacidad por contingencias comunes: resultado de un estudio piloto" en *Archivo de Prevención de Riesgos Laborales*, 2000. nº 3, 12-17.

⁵⁴ A partir de enero de 2007 se pone en marcha el sistema CEPROSS (Comunicación de Enfermedades Profesionales en la Seguridad Social), complementado con el sistema PANOTRATSS de comunicación de patologías no traumáticas causadas por el trabajo. Esta base de datos, recoge las enfermedades no incluidas en la lista de enfermedades profesionales, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.

A efectos de nuestra investigación, la evolución descrita, también nos aporta una pista más respecto a si se ha producido un proceso de intensificación en ese periodo y si es la causa "agentes físicos" la que concentra el mayor número de enfermedades profesionales, ocho de cada diez, tanto del total, como de las que causan baja. En este grupo, se encuentran las enfermedades del aparato locomotor, es decir procesos de lesiones osteomusculares (también denominadas musculoesqueléticas). Su incidencia no ha dejado de crecer en este tiempo, acompañando el periodo temporal de creciente intensificación.

En definitiva, las estadísticas de accidentes de trabajo y también de enfermedades que se basan en registros estadísticos, presentan grandes ventajas en cuanto a su grado de exhaustividad pero, su calidad es muy dependiente de las variadas estrategias y decisiones de los distintos agentes que intervienen (trabajador, empresario, entidades de seguro, médicos y otros técnicos especialistas...), y de las circunstancias coyunturales que afectan a esas decisiones, en particular las del mercado de trabajo y empleo.

Sin embargo, dada su evolución reciente, en la que ambos indicadores muestran una creciente proporción de trastornos musculoesqueléticos, ello constituye una pista de los costes sobre los trabajadores de las actuales transformaciones en el trabajo. Lamentablemente estos dos indicadores indirectos, sólo aportan información respecto a los daños y no permiten relacionarlos con los factores de riesgo que presumiblemente los provocan. No obstante, para analizar esta relación contamos con estudios específicos de las condiciones de trabajo.

1.6.4. Del análisis de los daños al análisis de los riesgos, las encuestas de condiciones de trabajo.

El accidente de trabajo, constituye un indicador muy útil pero insuficiente para mostrar el conjunto de riesgos a los que están expuestos los trabajadores hoy día y, por tanto, el verdadero coste en términos de salud que soporta la población laboral. Como indicador, sólo recoge los acontecimientos bruscos y repentinos de pérdida de salud y no los producidos de forma lenta y progresiva, tales como las "enfermedades relacionadas con el trabajo". El accidente de trabajo refleja el tipo de riesgo paradigmático del mundo industrial. Por ello, constituye un indicador escasamente relevante del riesgo para buen número de ocupaciones que no emplean equipos de trabajo, operan en ambientes agresivos o manipulan productos potencialmente peligrosos. Por ello, si nos fijáramos sólo o primordialmente en los accidentes de trabajo como indicador estaríamos ocultando los riesgos, igualmente graves, a los que están expuestos otros colectivos, como son una gran parte de los trabajadores del sector servicios y, en particular, las mujeres trabajadoras para quienes la frecuencia de sufrir un accidente de trabajo es, en razón de su distinto perfil ocupacional, sensiblemente inferior a la de sus colegas masculinos. Sin embargo, a este colectivo le afectan especialmente otros riesgos, a menudo menospreciados desde el punto de vista social y sanitario, como es el caso de los trastornos osteomusculares y psicosomáticos. Por su parte, el concepto legal de "enfermedad profesional" como ya hemos visto, es extremadamente exiguo y por ello

incapaz de reflejar mínimamente la multitud y variedad de pérdidas de salud relacionadas con el trabajo.

Por ello, ya en fechas tempranas se percibió la insuficiencia del registro estadístico de los Accidentes de Trabajo y de las Enfermedades Profesionales para valorar adecuadamente las necesidades y los avances en la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Por supuesto que esa percepción estuvo influida por las crecientes demandas del conjunto de la sociedad laboral española (en particular un activo movimiento sindical desde los años setenta) para ampliar el conocimiento y la protección al conjunto de las situaciones de riesgo. Así respecto a las exposiciones a contaminantes, y muy en especial respecto a factores ergonómicos y psicosociales, sólo se disponía de valoraciones parciales derivados de la propia experiencia de las vistas de inspección de los técnicos del INSHT. La primera encuesta de condiciones de trabajo en España se llevó a cabo en 1987 cuando aún otros importantes países europeos no contaban con una investigación semejante. Las siete ediciones de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo realizadas hasta el momento, proporcionan una información imprescindible para analizar los cambios, tanto en la exposición, como en la intensidad y eficacia de las medidas preventivas llevadas a cabo por las empresas.

Las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo (ENCT) constituyen un instrumento de investigación validado y consolidado entre el conjunto de herramientas de que disponemos para el conocimiento de la realidad del trabajo y sus condiciones. (Iñiguez et al. 2012) Esta encuesta, como cualquier encuesta, supone una mirada sobre una situación social, en este caso la del trabajo, que cada día se torna más compleja. Por ello, no describe la totalidad de la realidad sino sólo parte de ésta. Sin embargo, esta mirada es imprescindible para dibujar el cuadro completo de las condiciones de trabajo.

Las ENCT nacieron ya con el objetivo explícito de analizar las tendencias de cambio en el mundo del trabajo, señalando los problemas emergentes de forma que sirvan para la formulación de políticas de prevención más realistas y acordes con los nuevos desarrollos productivos y organizativos de las empresas españolas. Por ello, las sucesivas ediciones de las ENCT, han ido modificando los cuestionarios utilizados buscando un equilibrio entre adaptación y continuidad. Efectivamente, una de las principales utilidades de este instrumento, es que permite un análisis longitudinal de las variaciones en la frecuencia e intensidad con que se muestran los riesgos laborales en los centros de trabajo y la percepción que empresarios y trabajadores tienen de ellos. Para ello, es necesaria una cierta estabilidad en el contenido del cuestionario. Pero, por otra parte, una investigación sobre el mundo del trabajo, no puede ser ajena a los cambios acaecidos en la forma de producir, o prestar un servicio, en los equipos y herramientas de trabajo empleados y en las formas de organizarse para llevar a cabo un proyecto empresarial, lo cual requiere una permanente actualización. Las encuestas posibilitan hacer emerger los nuevos riesgos más propios de una sociedad laboral, como la española, que transita de forma acelerada a una economía de servicios. Por ello, además de los riesgos tradicionales del mundo industrial cuyo estudio sigue siendo imprescindible, los cuestionarios han visto incrementadas las preguntas relativas a las nuevas formas de organización del trabajo, así como en general las relativas a los denominados factores psicosociales.

Como se ha mencionado anteriormente, en 1987 se inaugura la serie de encuestas globales de las condiciones de trabajo con una periodicidad prevista de cada cuatro años (no siempre se cumplió ese plazo pues en 1999 se realizó la IV, sólo dos después de la anterior). Las cinco primeras ediciones de la Encuesta Nacional, son en realidad dos encuestas, ya que combina cuestionario para el trabajador y cuestionario para la empresa. Esto ha sido posible gracias a que, el lugar de realización de la entrevista en ambos casos es el centro de trabajo.

En 1989, se elaboró una encuesta sectorial la “Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo en la industria de la madera”, enmarcada en un estudio más amplio, el del Mapa de Riesgo del sector. Esta experiencia de encuesta sectorial, bien en el marco de un Mapa de Riesgo sectorial o de forma independiente no tuvo continuidad (figura 1-8).

Figura 1- 8 Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo elaboradas por el INSHT

Encuesta	Año	Lugar de realización de la entrevista	Nº de entrevistas	
			Empresas	Trabajadores
Condiciones de Trabajo en la Construcción (edificación)	1983	Centro de trabajo		1004
I ENCT. (Trab y Empr.)	1987	Centro de trabajo	4.000	3.115
Condiciones de Trabajo en la industria de la madera	1989	Centro de trabajo		1124
II ENCT. (Trab y Empr.)	1993	Centro de trabajo	2.459	3.148
III ENCT. (Trab y Empr.)	1997	Centro de trabajo	3.445	3.804
IV ENCT. (Trab y Empr.)	1999	Centro de trabajo	3.419	3.702
V ENCT. (Trab y Empr.)	2003	Centro de trabajo	4.054	5.236
Encuesta experimental para un cambio metodológico	2005	Domicilio (rutas aleatorias)		2115
VI ENCT Trabajadores	2007	Domicilio (rutas aleatorias)		11.054
ENGE Empresarios	2009	Centro de trabajo	5.147	
VII ENCT Trabajadores	2011	Viviendas (Padrón municipal continuo)		8.892
ESENER 2*	2014	Teléfono (CATI)	3162	
EWCS*	2015	Domicilio (rutas aleatorias)		3300

*Encuestas europeas en cuyo marco se amplía la muestra nacional para permitir su análisis independiente

En el año 2005 se ejecutó una encuesta piloto (la *Encuesta de Condiciones de Trabajo 2005*) con el objetivo de comprobar las ventajas y desventajas de la metodología empleada hasta el momento en las ENCTs. Este estudio, aplicando la misma metodología y cuestionario, sin embargo, difería con respecto a la anterior, la quinta, ya que, en lugar de realizar la entrevista al trabajador, tradicionalmente en su centro de trabajo, se desarrollaba, en esta ocasión, en el propio domicilio del trabajador. Se buscaba conocer los posibles sesgos introducidos en las respuestas, derivados fundamentalmente del lugar en que se realizara la entrevista al trabajador.

El análisis comparativo de los resultados de esta encuesta piloto, con los obtenidos en la anterior, mostró dos importantes beneficios. El primero, que la entrevista en el domicilio del trabajador, permitía acceder a colectivos de trabajadores a los que es difícil encontrar en entrevistas en el centro de trabajo, tales como trabajadores de baja, trabajadores de ETT, trabajadores sin contrato de trabajo, etc.; además, aumentaba la probabilidad de acceder a determinados colectivos de trabajadores: temporales, mujeres, trabajadores con menos de 25 años, trabajadores con una nacionalidad distinta a la española, etc. En segundo lugar, se mostró que existían diferencias estadísticamente significativas en las respuestas dadas por los trabajadores entrevistados en su centro de trabajo y los entrevistados en su domicilio. Dichas diferencias radicaban, generalmente, en que las opiniones manifestadas por los trabajadores entrevistados en el propio centro de trabajo tendían a juzgar, para la mayoría de los factores de riesgo considerados, de manera más benévola sus condiciones de trabajo, que los entrevistados en su domicilio. La conclusión del estudio fue que, el cambio metodológico era deseable, pese a constituir siempre una limitación en el análisis comparativo, el balance era claramente positivo, pues mejora sensiblemente la calidad de la información recogida. No obstante, ello obligó a diferenciar las dos encuestas, la de empresa y la del trabajador. La encuesta a empresarios pasó a denominarse Encuesta Nacional de Gestión Preventiva, pues la mayor parte del cuestionario pretende mantener actualizada la información sobre aspectos vitales de la gestión preventiva, tales como el modo en que organizan las empresas esta actividad, el tipo y frecuencia de las acciones que desarrollan e incluso la percepción de los empresarios sobre la situación de riesgos en sus empresas. Así, se reserva el nombre de Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo para la encuesta a trabajadores, de las que ya hay dos ediciones (la VI y la VII de 2007 y 2011 respectivamente) empleando la nueva metodología.

Las encuestas sobre condiciones en el lugar de trabajo, se vienen realizando en muchos estados miembros de la UE y también a nivel comunitario desde hace tiempo. La primera encuesta fue hecha en Finlandia en 1977; en Francia en 1978; en España y Dinamarca en 1987 y en Suecia en 1989. La primera encuesta europea armonizada se realizó en 1990. Actualmente la medición de los riesgos laborales y de las condiciones de trabajo que los generan, en base a encuesta se ha convertido en un instrumento metodológico muy empleado no sólo en los países europeos como ya hemos señalado, también en los últimos años se ha sumado a esta iniciativa buen número de países latinoamericanos⁵⁵, entre otros. Esto ha dado lugar a un proceso de convergencia tanto en la metodología como en el cuestionario, lo que permite realizar análisis comparativos entre países.

En cuanto a su metodología, la mayoría son encuestas a domicilio. Algunas, como la encuesta francesa de 1997, sobre cambios en la organización y la informatización, se realizan en las empresas, ello tiene de positivo que se pueden realizar estudios que vinculen las condiciones de trabajo con las políticas empresariales laborales y preventivas desarrolladas. Por el contrario, ya hemos visto que como en el caso español,

⁵⁵ En la última década, teniendo en cuenta la experiencia española, diversos países latinoamericanos han realizado sus propias encuestas: Colombia en 2007 y 2013, Argentina en 2009 y 2013-2014, Chile en 2009-2010, Centroamérica (Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y Panamá) en 2011 y Uruguay en 2012.

ello puede hacer que las respuestas de los trabajadores puedan estar influidas por el temor a ser identificados por el empresario. En ocasiones se utilizan otros métodos menos comunes, como la encuesta británica de médicos del trabajo o la encuesta SUMER en Francia realizada también por médicos del trabajo. Son ellos quienes describen los factores de exposición de los trabajadores (Paoli. 2006: 32).

Las encuestas son estudios transversales en un mismo período de tiempo, por lo que no permite conocer el historial de exposiciones a riesgos laborales de los encuestados. La mayor parte de los problemas de salud, son el resultado de exposiciones más o menos largas debido a factores que pueden no ser hoy los que afectan al trabajador. La forma de evitar este sesgo sería disponer de datos de estudios longitudinales. Este es el método que lleva a cabo la encuesta ESTEV (Salud, Trabajo y Envejecimiento) en Francia. Sin embargo estos estudios son muy costosos, ya que se trata de estudios epidemiológicos que realizan el seguimiento de varios cohortes de trabajadores a lo largo de años.

Otro sesgo importante e inevitable asociado a toda encuesta a personas ocupadas es el denominado “efecto del trabajador sano”. Se refiere al hecho de que estar trabajando y por tanto poder ser entrevistado en una encuesta laboral implica no estar enfermo o en incapacidad de desarrollar el trabajo. Las condiciones de trabajo actúan de selección y más cuanto más duras o penosas son éstas. De esta forma, los individuos con mala salud son expulsados del puesto y en casos más graves del mercado de trabajo.

Una crítica muy frecuente a las encuestas de condiciones de trabajo, es que éstas se basan en las opiniones del trabajador, y por ello se las acusa de subjetivas. Sin embargo esto no es así, en general, los indicadores utilizados interrogan a los encuestados para que estos describan su empleo y sus condiciones de trabajo (tipo de contrato, número de horas trabajadas, problemas de salud, etc.) de la manera más objetiva posible, evitando al máximo los juicios de valor y las evaluaciones subjetivas. Por ejemplo, en una encuesta como la española (la del 2007) cuyo cuestionario tiene un total de más de 70 preguntas al trabajador, tan sólo 9 de ellas comienzan con “como considera...”, solicitan una opinión personal, se les pregunta por una percepción (de estado de salud) o se les pide una opinión de acuerdo o desacuerdo. Las 65 preguntas restantes, solicitan que el trabajador encuestado informe de aspectos objetivos sobre sus condiciones de trabajo, a través del conocimiento privilegiado que sólo él dispone pues es el único que las experimenta diariamente. Ello es igualmente cierto, si cabe aún más en el caso de las relacionadas con el estado de salud y los síntomas percibidos (Benavides et al. 2014). El hecho de que las respuestas a las cuestiones planteadas en las encuestas sea el producto de respuestas individuales no las convierte en subjetivas. Esta consideración de subjetiva debe ser reservada para las preguntas que solicitan declaraciones relacionadas con los sentimientos, las percepciones, las actitudes o los valores. Las condiciones de trabajo y en particular los indicadores de ellas que emplearemos en el análisis, se construyen con las respuestas a varias dimensiones del trabajo, tal como lo ejecuta el trabajador y conllevan tanto la valoración global de la carga soportada por el trabajador, como las fuentes que él identifica como causales.

En todo caso, en toda encuesta los encuestados siempre estarán influidos por el contexto social y cultural en el que se inscriben, que reconoce y “objetiviza un riesgo” de distinta forma. La intensidad del trabajo, en tanto que componente interno de la organización de éste, comparte la naturaleza polimorfa del conjunto de los denominados riesgos psicosociales y su misma dificultad de medida directa. Para ello, lo más pertinente es estudiar la “cadena que va de la política de la empresa a la organización concreta del trabajo y de éstas a la intensidad sentida por los trabajadores y sus consecuencias” (Gollac. 2005: 198). De esta forma, los indicadores relativos a las prácticas de flexibilidad empleados en los centros de trabajo y su evolución en este periodo, se basan en las respuestas a cuestionarios de empresa, respondidos por empresarios, directivos o gestores, y de cuestionarios del trabajador en lo que respecta a las prácticas flexibles, la intensidad soportada y las consecuencias en salud manifestadas.

Las ENCTs son, sin duda, la fuente de información oficial más representativa sobre las relaciones entre salud y trabajo en España y cumplen todos los criterios para el análisis cuantitativo más riguroso: representatividad, calidad del procedimiento de muestreo, ejecución por encuestadores profesionales y altas tasas de respuesta. A este respecto las dos últimas ediciones se encontraban incluidas en el Plan estadístico Nacional por lo que eran de declaración obligatoria.

El cambio metodológico señalado que se produce entre la V (2003) y la VI encuesta (2007) rompe la continuidad metodológica y por ello, requiere que consideremos de forma diferenciada dos periodos de análisis, el que va de 1997 a 2003 por un lado, y el otro de 2007 a 2011 por otro. La diferencia fundamental entre los dos periodos es que mientras en el primer periodo (1999- 2003; IV y V oleadas) la metodología de las ENCT se basa en la recogida de datos en las propias empresas donde se entrevista a un trabajador seleccionado aleatoriamente, o dos trabajadores cuando el tamaño de la empresa es de al menos 250 empleados mientras tanto, en el segundo periodo (2007-2011), la entrevista se realiza en los hogares de los trabajadores. Por otro lado, en ambos periodos y en cada oleada la metodología mantiene un diseño muestral representativo por tamaño de empresa y agregado de ramas de actividad.

Para cada uno de los dos periodos hemos construido un fichero de datos que armonice lo más posible los datos que vamos a manejar de las cinco encuestas. En las encuestas del primer periodo los trabajadores susceptibles de ser entrevistados son sólo asalariados de los tres sectores, industria, construcción y servicios, mientras que en las del segundo periodo (2007-2011) se incluyen todos los ocupados incluidos a además los del sector primario. Por ello, hemos construido para este segundo periodo ficheros con sólo asalariados, excluyendo los del sector primario. Ello nos permitirá comparar determinados indicadores de los dos periodos, con las cautelas ya expresadas

La explicación de la construcción de los indicadores sintéticos de “flexibilidad” y de “intensidad” empleados en el análisis se realiza en cada uno de los capítulos correspondientes.

PARTE 2. ANALISIS Y RESULTADOS

En esta parte de la tesis hallará el lector las evidencias estadísticas suficientes para concluir que la flexibilidad laboral, en tanto que conjunto de prácticas aplicadas sobre la población a salarizada española, constituye un rasgo definitorio de nuestro mercado laboral. Esta situación se ha ido naturalizándose en un espacio de tiempo corto y sin embargo parece que nos hemos acostumbrado ya tanto a él, que no nos cuestionamos siquiera algunos de sus efectos. En el capítulo 2.1., clasificamos, analizamos su evolución y su acumulación desigual sobre el género, los sectores de actividad y las ocupaciones.

Posteriormente acometeremos el mismo ejercicio de disección del proceso de intensificación del esfuerzo de trabajo en el capítulo 2.2, analizando su evolución, su creciente diversidad de formas y su relación estadística con las formas de flexibilidad.

El capítulo 2.3 explora las relaciones posibles entre indicadores de intensidad y resultados en percepciones de salud y daños. Se ha seleccionado para este análisis los accidentes de trabajo, los trastornos musculoesqueléticos y las manifestaciones psicósomáticas de estrés laboral, por tratarse de tres de los principales problemas de salud relacionados con el trabajo.

Por su parte, el capítulo 2.4 informa, a través de la expresión propia de los trabajadores afectados por los procesos de flexibilización e intensificación, de las causas que ellos perciben en su experiencia laboral. Sorprende la fina comprensión de estos procesos por quienes se encontraban en su interior. Este análisis cualitativo complementa y facilita enormemente el entendimiento de lo que ha pasado y sobre todo a causa de qué ha pasado.

2.1. EL RECORRIDO FLEXIBILIZADOR DE LOS ASALARIADOS ESPAÑOLES

Desde mediados de los años ochenta, la ruptura con la “norma de empleo” estable originó una rápida “atipicidad” en las relaciones contractuales en España, constituyendo la cara más visible de la nueva flexibilidad. En un primer momento, se vendió “como un mal menor, una solución de compromiso” hasta que la economía recuperara la senda de la normalidad anterior. Sin embargo, esta “precariedad” bien pronto mostró los efectos beneficiosos en forma de una disminución de costes salariales y de disminución de la conflictividad. Se convirtió en un elemento estructural, funcional para el nuevo capitalismo; es decir, “esencial para su funcionamiento óptimo” (Alonso y Fernández. 2013: 121). Esta acumulación de prácticas de flexibilidad en las empresas españolas, al igual que en sus homónimas del resto del mundo occidental, adoptan formas diversas e inclusive, en ciertas ocasiones contradictorias, producto de experiencias promocionadas por gurús de la gestión, sin sustentarse en marcos teóricos coherentes (Boltansky y Chiapello. 2002). No obstante, su naturaleza común es la de instaurar un nuevo “ciclo disciplinario” interiorizado por el asalariado bajo la consagración del mercado (Alonso y Fernández. 2013: 134).

El término “flexibilidad” aplicado al mundo laboral posee una escasa precisión conceptual. Se utiliza de forma tan común que encierra diferentes significados y, en gran medida, provistos de una importante carga semántica: desde fórmula mágica capaz de lograr el milagro de la creación incesante de empleos hasta culpable máximo de la degradación de la relación laboral.

Nos proponemos describir este proceso de flexibilización de la población asalariada española, empleando en este capítulo los indicadores provenientes de las variables incluidas en las cinco Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo que entrevistan a trabajadores, desde la III, en 1997 a la VII en 2011. Además, usaremos también los datos relativos a las Encuestas a Empresas para argumentar como no sólo los empleados sufren las consecuencias de esta flexibilización, sino que también las propias organizaciones laborales se ven afectadas estructuralmente por estas prácticas, influyendo en su capacidad para gestionar la complejidad de sus actividades. En cuanto a las encuestas a empresas, disponemos de una serie sin ruptura metodológica, que va desde la III en 1997 a la realizada en 2009, denominada ENGE.

El periodo de análisis que pretendemos mostrar, abarca los últimos años del siglo XX y toda la primera década del siglo XXI. Como se ha señalado, las ediciones de la encuesta de 1997, 1999 y 2003 siguieron la metodología de entrevistar a trabajadores en sus propios centros de trabajo, mientras que las de 2007 y 2011 se realizaron en el domicilio del trabajador. Es por ello que no pueden compararse los datos de forma lineal a lo largo de todo el período. Así, estableceremos dos periodos de análisis para los datos provenientes de las encuestas del trabajador. No obstante si se puede, y así lo haremos, mostrar las tendencias y evoluciones de los principales indicadores a fin de disponer de un retrato de los cambios producidos en los indicadores seleccionados durante este largo período.

También el contenido de los cuestionarios se ha ido modificando adecuándolos a las nuevas situaciones y permitiendo hacer aflorar problemáticas “emergentes”. Ello supone, no obstante que algunos indicadores han sufrido limitados cambios. No es el caso de las encuestas a empresas, ya que la mayor parte de los indicadores que emplearemos, permiten hacer una evaluación a lo largo del período, gracias a la estabilidad de la forma de extracción de la muestra.

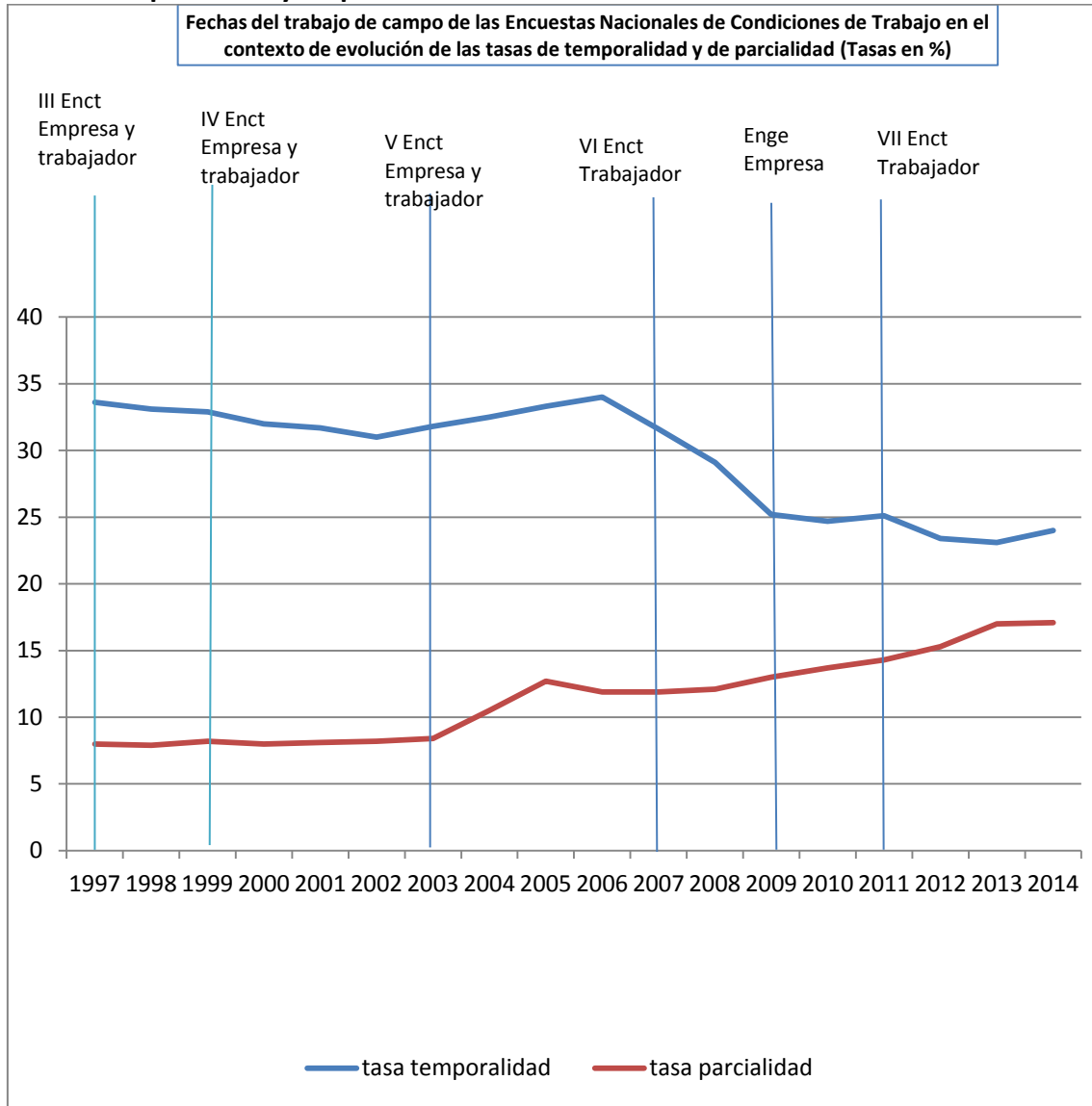
Todas las encuestas han sido realizadas con los estándares de calidad profesional más exigentes en cada momento y elaboradas por entrevistadores profesionales. Las muestras, en todo caso, son representativas por sector, rama de actividad (agrupada) y tamaño de plantilla, tanto las relativas a las encuestas de trabajador como de empresa.

Salvo que se cite expresamente como ocupados o población ocupada, todos los datos, en particular los que provienen de las encuestas de condiciones de trabajo, se refieren a asalariados. A tal fin, se han armonizado las bases de datos de las cinco encuestas a trabajadores. Se han excluido de las dos últimas a los asalariados del sector agrario y pesquero, pues no eran entrevistados en el marco de las encuestas anteriores a 2007.

Con estos datos, analizaremos dos periodos, uno el que va de 1997 a 2003, caracterizado por un importante crecimiento económico tras una fase de crisis y otro, el que va de 2007 a 2011 de signo inverso, en el que se pasa de una situación de alto volumen de empleo a un año (2011) plenamente instalado en la crisis que aún persiste. Ello nos va a permitir apuntar el efecto del ciclo económico sobre las condiciones de trabajo, en particular, las consecuencias de la inestabilidad contractual y el desempleo, como amenaza para cada vez mayor número y categoría de trabajadores.

En nuestro modelo de análisis, los factores macro son tenidos en cuenta como elementos influyentes y facilitadores de transformaciones importantes en la organización y en el proceso de trabajo. Pues bien, en la figura 2-1, se ubica el momento en que se realizó el trabajo de campo de los datos que emplearemos. Hemos querido situarlos temporalmente junto con la información relativa a la evolución de tres indicadores, muy relevantes de la salud del mercado de trabajo español y que a lo largo de ese periodo que pretendemos analizar, han sufrido variaciones importantes, la tasa de temporalidad y la tasa de parcialidad que muestran la forma de inserción precaria, la más tradicional y la más actual respectivamente, dominante en el mercado de trabajo.

Figura 2- 1 Fechas del trabajo de campo de las Encuesta Nacionales de Condiciones de Trabajo en el contexto de evolución de las tasas de temporalidad y de parcialidad



Fuente: Anuarios de Estadísticas Laborales.

2.1.1. INDICADORES DE FLEXIBILIDAD

Con las variables de las distintas ENCTs, podemos construir los indicadores necesarios para estudiar la distribución y evolución de las muestras entre los distintos tipos de flexibilidad y sus posibles combinaciones. No disponemos de indicadores para todos los tipos de flexibilidad, en particular respecto a la flexibilidad salarial, no se disponen de indicadores para todo el período. Por ello hemos agrupado y seleccionado aquellos para los que disponemos de información relevante y de calidad a lo largo del periodo de análisis, los cuales cubren sobradamente los siguientes tres grandes tipos:

1: flexibilidad funcional: incluimos en ella, a aquellos trabajadores que alternan su puesto de trabajo con otros puestos o lo alternan dentro de un equipo de trabajo establecido⁵⁶.

2: flexibilidad contractual: incluimos en esta categoría a los trabajadores subcontratados, trabajando en una empresa distinta a con la que tiene relación laboral, a los que tienen un contrato de trabajo a tiempo parcial o aquellos contratados bajo cualquier modalidad de contrato temporal.

3: flexibilidad del tiempo de trabajo: se incluyen los trabajos a turnos (mañana- tarde o mañana-tarde-noche), en horario fijo de noche, o en sábados, domingos o festivos de forma habitual (no ocasionalmente).

Además, los datos relativos a las encuestas a empresarios, nos permiten analizar en cierta medida las prácticas de flexibilidad externa o productiva (figura 2-2), mediante la valoración del empleo por parte de las empresas en el lugar de trabajo propio, de trabajadores de empresas subcontratadas o de trabajadores de ETTs.

Figura 2- 2 Tipología de las prácticas de flexibilidad

FUNCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Rotación entre tareas o funciones. • Equipos de trabajo. • Procesos de trabajo “Justo a tiempo” y “Gestión de la Calidad Total”.
CONTRACTUAL Y PRODUCTIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores temporales. • Contratados a tiempo parcial. • Subcontratación. • Trabajadores cedidos por Empresas de Trabajo Temporal.
TEMPORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Extensión no regulada de la jornada. • Trabajo nocturno y a turnos rotativos. • Trabajo domingos y en festivos. • Trabajo a tiempo parcial.

⁵⁶ En el primer periodo de análisis, el que va de 1997 a 2003, las preguntas del cuestionario indagaban sobre el tipo de puesto, diferenciando entre permanente o alterno y en este caso si se alterna “dentro de un grupo de trabajo establecido en la empresa” y en la correspondiente a 2003, a esas mismas se añadía otra opción: “cambio de puesto en cada momento según las necesidades de la empresa”.

En el segundo periodo, las opciones cambian sustancialmente. Ya en la encuesta de 2007 aparece la opción expresa de “realizar el trabajo “en equipos o grupos de trabajo”. Por último, en la encuesta de 2011, se desagrega esta opción entre si el trabajo en grupo conlleva la posibilidad de decidir autónomamente entre sus miembros la división de tareas, o no. Con ello se acerca más a la definición teórica de un grupo de trabajo autónomo. En el anexo 3 se ven los cambios sufridos en la formulación de las preguntas.

2.1.2. LA EVOLUCION DE LA FLEXIBILIDAD FUNCIONAL

La que denominamos como flexibilidad funcional, incluye aquellas prácticas emblemáticas de lo que se ha dado en llamar la nueva organización laboral (OCDE. 1999) y que en una visión dualista del mercado laboral afectaría predominantemente a los trabajadores esenciales, del núcleo (Piore y Sabel. 1990). Es la “buena flexibilidad” la que debe hacer de los trabajadores afectados la base de la nueva economía, cada día más productivos y versátiles, siempre comprometidos con el proyecto empresarial y cada día más cualificados. En definitiva, en teoría los ganadores natos de las transformaciones del mercado laboral. Son trabajadores polivalentes, que rotan entre tareas a fin de mejorar su cualificación al tiempo en que se reduce la monotonía de las actividades rutinarias, en particular las industriales. Trabajan en “equipos” en los que no son meros ejecutores sino planificadores y evaluadores de su trabajo y del de sus colegas. Tienen como objetivo, no sólo producir más, sino, al menos con el mismo rango de importancia, hacerlo con los mejores atributos de calidad.

¿En qué medida han ido extendiéndose en los centros de trabajo españoles estas prácticas?. En los datos que proporcionan las ENCTs, se explora esta cuestión a través de las informaciones suministradas por los directivos o gerentes de las empresas, así como por las informaciones de los propios trabajadores.

2.1.2.1. Las políticas de calidad en las empresas españolas

Desde los años noventa, se viene constatando el creciente interés por la aplicación de políticas de calidad en las empresas españolas. A finales del siglo pasado el objetivo de “mejorar la calidad del producto o servicio” había desplazado al de “aumentar la productividad”, como primer motivo que justificaba la inversión en equipos de trabajo para el conjunto de las empresas⁵⁷. Incluso, para las empresas industriales, el objetivo de mejorar la calidad era ya equivalente en frecuencia al más tradicional de productividad.

La normalización de las operaciones que suponen las políticas de calidad, se impone como un requisito de contratación en un mercado global para muchas empresas, pues facilita la coordinación de operaciones. Sin embargo, las estrategias de búsqueda de la etiqueta calidad para las empresas no es sencilla. Si bien la calidad constituye una cualidad que todas las empresas buscan incorporar a todo producto que elaboran o servicio que prestan, el contar con una certificación externamente aceptada de que se produce con sujeción a procedimientos de calidad no está al alcance de todas las empresas. En primer lugar, por el grado de formalización de estructuras y procedimientos de trabajo y, por otro motivo no menos importante, el coste de alcanzar y mantener una acreditación de calidad expedida por un organismo certificador. Es por ello, que si bien todas las empresas desean ser reconocidas como de “calidad” en sus productos o servicios, sólo para algunas, las medianas y más grandes, certificar esa calidad es viable.

⁵⁷ IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 1999. pg. 228. INSHT

Hemos por ello seleccionado, para tener una aproximación a la evolución de estas políticas, sólo los centros de trabajo que empleaban a 50 trabajadores o más (tabla 2-1).

Tabla 2- 1 Presencia de la gestión de la calidad en las empresas por tamaño del centro. Evolución 1999-2009

En %	1999				2009			
	50 a 249	250 a 499	500 y más	Total	50 a 249	250 a 499	500 y más	Total
Sistema de gestión/gestión total de la calidad	45,1	52,5	53,4	46,8	64,5	71,4	68,9	65,8
<i>n</i>	951	204	133	1297	1281	259	209	1749

Base: Centros de trabajo con plantilla de 50 o más empleados de los sectores de Industria y Servicios. Datos no ponderados

Fuente: Cuestionario de empresa. ENCT 99 y ENGE 09

En los diez años que van desde 1999 a 2009, el porcentaje de empresas industriales y de servicios que disponían de un sistema de gestión total de la calidad, más o menos formalizado había crecido sustancialmente, tanto en las empresas industriales como, muy especialmente en las de servicios (tablas 2-2- y 2-3)

Tabla 2- 2 Presencia de la gestión de la calidad en las empresas industriales por tamaño del centro. Evolución 1999-2009

En %	1999				2009			
	50 a 249	250 a 499	500 y más	Total	50 a 249	250 a 499	500 y más	Total
Sistema de gestión/gestión total de la calidad	60,7	70,8	80,9	63,8	71,8	79,4	80,3	74,2
<i>n</i>	499	113	47	659	444	102	60	606

Base: Centros de trabajo con plantilla de 50 o más empleados del sector de Industria. Datos no ponderados.

Fuente: Cuestionario de empresa. ENCT 99 y ENGE 09

Tabla 2- 3 Presencia de la gestión de la calidad en las empresas de servicios por tamaño del centro. Evolución 1999-2009

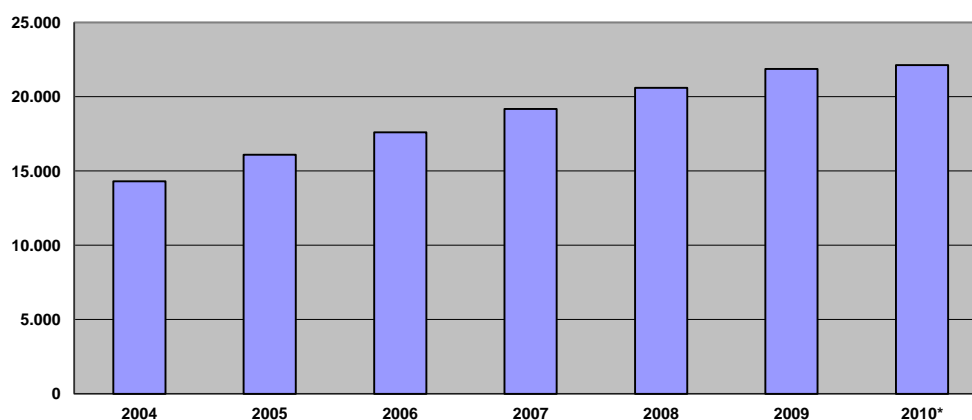
En %	1999				2009			
	50 a 249	250 a 499	500 y más	Total	50 a 249	250 a 499	500 y más	Total
Sistema de gestión/gestión total de la calidad	27,9	29,7	38,4	29,2	59,2	64,1	61,9	60,0
n	452	91	86	629	665	131	134	930

Base: Centros de trabajo con plantilla de 50 o más empleados del sector de Servicios. Datos no ponderados.
Fuente: Cuestionario de empresa. ENCT 99 y ENGE 09

Aunque la calidad como objetivo de política empresarial seguía siendo más frecuente en las actividades industriales, alcanzando a tres de cuatro centros, el crecimiento en el sector servicios es más destacable, ya que duplica el porcentaje de utilización en los centros de trabajo, medianos y grandes, en estos diez años. Es más, en este periodo deja de ser más frecuente en las empresas más grandes, pasando a casi equiparse el uso de los sistemas de calidad en todos los tamaños de empresa de mediana a grande.

Esta evolución creciente, se ratifica con los datos de registro provenientes de la principal entidad encargada de certificar la sujeción a políticas de calidad en España (figura 2-3)

Figura 2- 3 Evolución del nº de certificaciones ISO de calidad en las empresas españolas

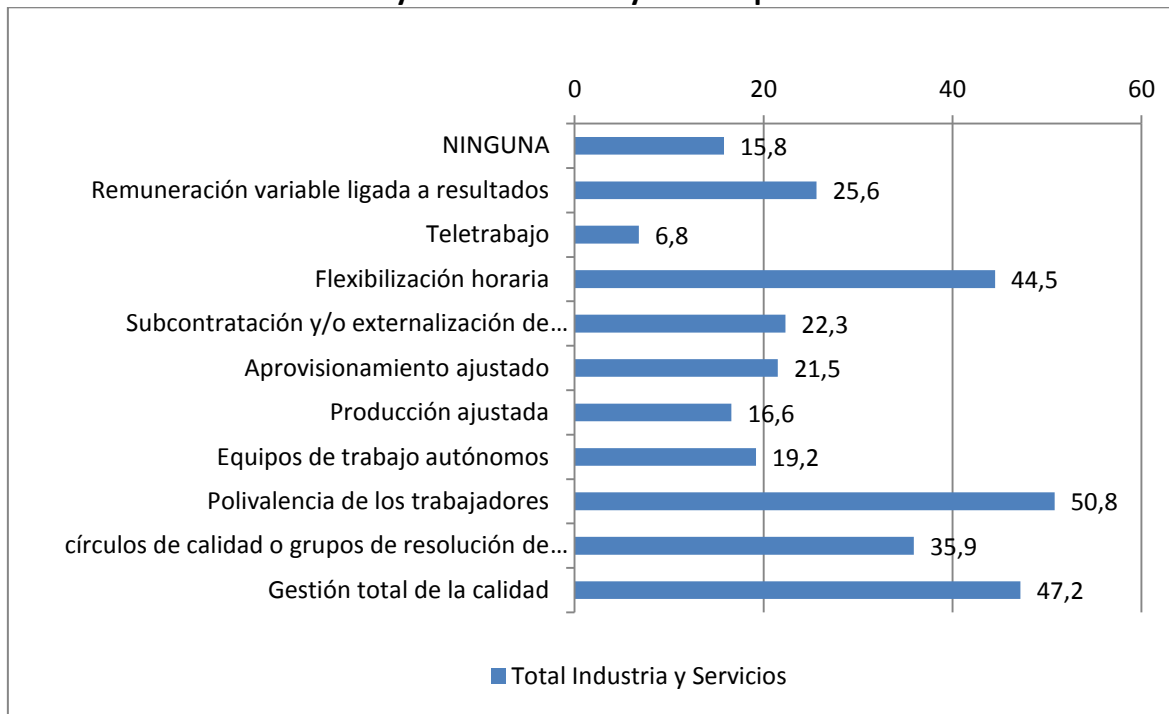


Fuente: AENOR
* hasta junio 2010.

La política de calidad, alimenta y acompaña necesariamente otras iniciativas, que requieren la implicación directa de los trabajadores en su sostenimiento y mejora. Así, desde los años ochenta del pasado siglo, muchas empresas han venido innovando en prácticas de organización del trabajo, que posibilitaran un más eficaz cumplimiento de

sus objetivos. Las primeras en aplicar nuevos enfoques organizativos fueron las actividades industriales, las más expuestas a la competencia. Posteriormente se fueron popularizando determinadas herramientas de gestión (sistemas “justo a tiempo”, polivalencia, equipos autónomos de trabajo, círculos de calidad, etc.) y aplicándose a la mayor parte de los sectores de actividad. Para el año 2009 disponemos de información sobre el grado de aplicación en los centros de trabajo españoles de un total de 10 tipos de herramientas de gestión de distinto alcance; unas enfocadas a gestionar el compromiso y dedicación de los trabajadores propios, como son: la polivalencia, el trabajo en equipo, la gestión de la calidad, la remuneración variable, la flexibilización horaria o el teletrabajo; otras dirigidas a la gestión de las relaciones entre empresas, como son: la subcontratación o externalización de actividades propias o la producción y el aprovisionamiento “ajustado”. (Figura2-4)

Figura 2- 4 Empleo de herramientas de gestión en los centros de trabajo de los sectores de Industria y Servicios de 10 y más empleados



Base: centros de trabajo de Industria y Servicios. N: 1041

Fuente: ENGE 2009. INSHT

La utilización, en general de estas herramientas de gestión, es más frecuente en el sector industrial (sólo el 12,4% de los centros de trabajo de 10 o más empleados no aplica alguna). La gestión total de la calidad y, lógicamente las prácticas de “justo a tiempo” en la producción y aprovisionamiento son significativamente más frecuentes en las actividades industriales. Por su parte, en las actividades de servicios, sólo es estadísticamente más significativa la mayor frecuencia de la flexibilización horaria.

No obstante, en su conjunto, la práctica más frecuente en ambos sectores es el empleo polivalente de los trabajadores (tabla 2-4).

Tabla 2- 4 Centros de trabajo que emplean determinadas herramientas de gestión según sector. 2009.

<i>Datos en %</i>	INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL	P(*)
Gestión total de la calidad	57,0	43,1	47,2	0,001
Círculos de calidad o grupos de resolución de problemas	38,9	34,2	35,9	0,408
Polivalencia de los trabajadores	55,2	48,9	50,8	0,137
Equipos de trabajo autónomos	20,5	18,6	19,2	0,815
Producción ajustada	22,8	14,0	16,6	0,005
Aprovisionamiento ajustado	26,4	19,4	21,4	0,050
Subcontratación y/o externalización de actividades propias de la empresa	22,6	22,1	22,3	0,793
Flexibilización horaria	37,8	47,3	44,5	0,009
Teletrabajo	4,9	7,6	6,8	0,456
Remuneración ligada a los resultados del trabajador	21,2	27,5	25,6	0,142
NINGUNA	12,4	17,1	15,7	0,364
N	306	735	1041	

Base: Tamaño centros de trabajo con plantilla de 10 o más empleados de los sectores de Industria y Servicios.

(*)En gris las diferencias estadísticamente significativas $p < 0,05$

Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas (ENGE). INSHT. 2009

En Industria, son significativamente más frecuentes que en el sector servicios, las distintas formas de aplicación del “justo a tiempo” (producción y aprovisionamiento), así como la gestión total y los círculos de calidad. En el sector Servicios destacan, en especial, las prácticas de flexibilización horaria. También, la remuneración ligada a resultados y en menor medida el uso del teletrabajo.

Un nivel de análisis más detallado, nos lo aporta el de desagregar por ramas de actividad (tabla 2-5). La gestión total de la calidad, es muy empleada en las ramas de las industrias de proceso, como la Química y Otras industrias, así como en las actividades sanitarias, dentro del sector servicios.

La polivalencia destaca, especialmente, en la rama de actividad de Metal. La presencia de equipos de trabajo autónomos, parece más frecuente en las actividades sanitarias e industrias manufactureras. La subcontratación de actividades propias de la empresa, está especialmente difundida en la rama de Metal. Por su parte, la remuneración variable, ligada a resultados, es más frecuente en las actividades que se incluyen en el transporte y la intermediación financiera. También, la práctica del teletrabajo destacaba especialmente en esta última rama de actividad.

Tabla 2- 5 Centros de trabajo que emplean determinadas herramientas de gestión según ramas de Industria y Servicios 2009

<i>Datos en %</i>	Ind. manufacturera y extractiva	Ind. química	Metal	Otras Industrias	Comercio, Hostelería	Transporte y Comunicaciones	Interm. financiera, activ. inmobiliarias y de alquiler, serv. empresariales	Adm. pública y Educación	Activ. sanitarias y veterinarias; Serv. sociales	Otras activ. sociales y personales	TOTAL RAMS INDUSTRIA Y SERVICIOS
Gestión total de la calidad	50,0	69,6	53,1	67,9	41,5	50,8	42,9	44,1	57,4	30,3	47,2
Círculos de calidad o grupos de resolución de problemas	39,4	50,0	41,7	35,3	30,8	28,6	36,1	34,6	50,8	32,2	35,9
Polivalencia de los trabajadores	55,8	56,5	62,5	46,4	52,1	57,1	42,9	40,5	52,5	55,6	50,9
Equipos de trabajo autónomos	25,0	22,7	19,8	14,3	17,8	15,9	18,2	15,0	26,2	23,6	19,1
Producción ajustada	26,9	27,3	21,9	18,1	25,8	6,3	11,1	3,1	14,3	6,7	16,5
Aprovisionamiento ajustado	24,8	31,8	27,4	26,2	37,3	14,1	13,2	6,3	14,5	7,9	21,5
Subcontratación y/o externalización de actividades propias de la empresa	19,2	23,8	27,4	21,4	19,6	39,7	24,0	23,4	18,0	14,6	22,3
Flexibilización horaria	43,3	42,9	40,6	27,4	47,9	46,2	46,1	40,9	45,2	57,8	44,5
Teletrabajo	4,8	4,8	7,4	2,4	6,3	3,2	13,1	7,9	4,8	7,9	6,9
Remuneración ligada a los resultados del trabajador	18,3	22,7	22,9	23,5	26,3	33,3	37,0	20,5	24,2	23,3	25,8
NINGUNA	13,5	4,5	7,4	18,1	11,6	11,3	16,9	27,8	17,5	20,9	15,7
N	104	21	96	84	240	65	154	127	62	90	1043

Base: Tamaño centros de trabajo con plantilla de 10 o más empleados de los sectores de Industria y de servicios

Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas (ENGE). INSHT. 2009

Algunas de estas herramientas, han sido especialmente diseñadas para el sector industrial, tales como las de “justo a tiempo”, y otras como la polivalencia o el trabajo en equipo, se han venido ensayando desde hace más tiempo en ese sector. Por ello, no sorprende que en las ramas industriales, en general, se empleen más frecuentemente. No obstante, en muchas ramas de servicios, también se aplican estas iniciativas.

Dentro del sector industrial, destacan las ramas de industrias de proceso, tales como química y “otras industrias”, dado que en ellas apenas hay centros de trabajo que no empleen alguna de estas herramientas de gestión. Las herramientas enfocadas a la calidad, son muy frecuentes en la industria química y metal. En las empresas de rama de metal, es más frecuente el empleo de la polivalencia, y el trabajo en equipos autónomos en las manufactureras, el uso de la producción y aprovisionamiento ajustado, así como la subcontratación de actividades propias destaca en las ramas de metal y química.

De entre las ramas del sector Servicios, sobresale la de “actividades sanitarias y sociales”, en la frecuencia de empleo de herramientas dirigidas a la gestión de la calidad. El “comercio y hostelería”, en la flexibilización horaria y el aprovisionamiento ajustado, la “intermediación financiera y servicios empresariales”, sobresalen sobre la

media de su sector en el empleo de la flexibilización horaria y la remuneración ligada a resultados. La externalización de actividades propias es más frecuente en las ramas de “transporte y comunicaciones”. La flexibilización horaria es muy frecuente en todas las ramas de este sector, y el empleo del teletrabajo y la remuneración según resultados, es importante en las actividades sanitarias y de servicios sociales.

Todas las prácticas analizadas son más frecuentes en los centros de mayor tamaño, en particular, destaca la subcontratación que está más presente en los centros de trabajo de mayor plantilla (tabla 2-6).

Tabla 2- 6 Centros de trabajo que emplean determinadas herramientas de gestión según tamaño de plantilla. 2009

<i>Datos en %</i>	hasta 49 empleados	50 ó más empleados	TOTAL	P(*)
Gestión total de la calidad	44,5	64,3	47,2	0,001
Círculos de calidad o grupos de resolución de problemas	34,0	47,6	35,9	0,005
Polivalencia de los trabajadores	50,0	55,9	50,8	0,528
Equipos de trabajo autónomos	17,9	27,3	19,2	0,018
Producción ajustada	16,1	19,6	16,6	0,872
Aprovisionamiento ajustado	21,5	21,0	21,4	0,966
Subcontratación y/o externalización de actividades propias de la empresa	20,4	34,3	22,3	0,004
Flexibilización horaria	43,7	49,7	44,5	0,053
Teletrabajo	6,3	9,8	6,8	0,125
Remuneración ligada a los resultados del trabajador	24,1	35,2	25,6	0,035
Ninguna	17,0	7,7	15,7	0,001
N	900	143	1043	

Base: Tamaño centros de trabajo con plantilla de 10 o más empleados de los sectores de Industria y Servicios

Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas (ENGE). INSHT. 2009.

(*) Las filas sombreadas corresponden a diferencias estadísticamente significativas, $p < 0,05$

Estos datos muestran diferencias estadísticamente significativas en las prácticas de calidad, subcontratación y remuneración ligada a resultados. En todo caso, hasta las empresas pequeñas habían adoptado ya en 2009 un conjunto de prácticas que para muchas de ellas suponen una cierta ruptura con modos de gestión anteriores. En el caso quizás más emblemático, el de la gestión de calidad descentralizada, esto es a nivel de grupos de trabajo o círculos, y en el empleo de grupos o equipos con cierto nivel de autonomía, la evolución seguida en estos diez años no deja lugar a dudas respecto a su rápida extensión (tabla 2-7).

Tabla 2- 7 Evolución de la implantación del trabajo en grupos en los centros de trabajo de 10 o más empleados en las actividades de industria y servicios

En %	1999			En %	2009		
	Industria	Servicios	Total		Industria	Servicios	Total
Grupos de mejora o de calidad	24,1	25,4	25,0	Círculos de calidad	39,9	34,2	35,9
Grupos autónomos de trabajo	7,7	7,7	7,7	Equipos autónomos	20,5	18,6	19,2
N	300	595	895	N	306	736	1042

Base: centros de trabajo de las ramas de industria y de Servicios con 10 empleados o más en plantilla
Fuente. ENGE 2009 INSHT

Estas prácticas no forman un conjunto coherente que requiera una combinación imprescindible entre ellas. No obstante, sí que algunas de ellas se encuentran relacionadas en función de su objeto. Este es el caso de la gestión de la calidad, con la existencia de grupos de mejora y con el trabajo en equipo, y la producción justo a tiempo, con el aprovisionamiento justo a tiempo. Por ello es interesante analizar las distintas combinaciones de estas prácticas en los centros de trabajo.

Las siguientes tablas muestran según tamaño de plantilla (tabla 2-8) y sector (tabla 2-9) como se dan de forma acumulada en los centros de trabajo.

Tabla 2- 8 Centros de trabajo que acumulan el empleo de herramientas de gestión según tamaño de plantilla. 2009

Numero de herramientas. En %	PLANTILLA		Total
	hasta 49	50 y más	
Ninguna	17,0	7,7	15,7
Una	14,5	12,6	14,2
Dos	16,8	14,0	16,4
Tres	16,4	18,9	16,7
Cuatro	13,5	14,7	13,6
Cinco	11,5	9,1	11,1
Seis	6,1	10,5	6,7
De siete a diez	4,3	12,6	5,5
N	899	143	1042
Total	100	100	100

Base: centros de trabajo de las ramas de industria y de Servicios con 10 empleados o más en plantilla
Fuente. ENGE 2009 INSHT

En la mediana y gran empresa, se da una mayor acumulación, de tal forma que sólo el 8% de ellas no aplica, en cierta medida, alguna de estas prácticas, y que casi la mitad de los centros de este tamaño aplica cuatro o más de ellas (tabla 2-8)

Tabla 2- 9 Centros de trabajo que acumulan el empleo de determinadas herramientas de gestión según sector de actividad. 2009

Número de herramientas. En %	Industria	Servicios	Total
Ninguna	12,4	17,1	15,8
Una	14,4	14,3	14,3
Dos	19,0	15,4	16,4
Tres	14,4	17,7	16,7
Cuatro	14,7	13,1	13,5
Cinco	11,1	11,2	11,1
Seis	6,5	6,7	6,6
De siete a diez	7,6	4,6	5,5
N	306	735	1041
Total	100	100	100

Base: centros de trabajo de las ramas de industria y de Servicios con 10 empleados o más en plantilla
Fuente. ENGE 2009 INSHT

También por sector, se observan diferencias relevantes en cuanto al número de herramientas de gestión aplicadas, siendo los centros de trabajo del sector industrial los que más acumulan su empleo. Una cuarta parte de esos centros de 50 o más empleados, utilizan cinco o más de esas prácticas modernas (tabla 2-9)

Hemos visto como la “gestión de la calidad total”, ocupa un papel preponderante entre el conjunto de herramientas. Las formas de implantación de las políticas de calidad en la empresa, hacen hincapié en que la calidad no se delega, sino que es competencia de todos los empleados. Pero, la calidad es una función, no sólo de un mayor cuidado y vigilancia en la realización de la tarea, sino también ejecución de tareas auxiliares, de comprobación, reparación y adaptación de útiles de trabajo. Es por ello que, en gran medida las políticas de calidad requieren de trabajadores con cualificaciones variadas, es decir, la calidad requiere de trabajadores polivalentes. Esta vinculación, se puede comprobar en la tabla 2-10; en dos de cada tres centros con políticas de calidad, también se emplea el trabajo polivalente (la media es del 50%). Obviamente, la gestión de la calidad total, también se combina muy frecuentemente con la existencia de círculos o grupos de mejora y, en general ocasiona que sean más frecuentes todas las demás herramientas modernas de gestión, excepción hecha del teletrabajo.

Tabla 2- 10 Vinculación de la implantación en los centros de trabajo de la gestión total de la calidad con otras herramientas de gestión por sector

	INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL
Círculos de calidad o grupos de resolución de problemas	57,7	59,7	59,0
Polivalencia de los trabajadores	61,1	65,6	64,0
Equipos de trabajo autónomos	25,9	23,7	24,4
Producción ajustada	28,2	18,2	21,7
Aprovisionamiento ajustado	32,8	26,2	28,5
Subcontratación y/o externalización de actividades propias de la empresa	23,6	25,6	24,8
Flexibilización horaria	44,3	53,3	50,1
Teletrabajo	5,2	6,6	6,1
Remuneración ligada a los resultados del trabajador	26,9	34,1	31,5
N	175	318	492

Base: centros de trabajo de las ramas de industria y de Servicios con 10 empleados o más en plantilla que utilizan la calidad total

Fuente: ENGE 2009

Por su parte, el empleo de la polivalencia, también incrementa la posibilidad de contar además de con gestión total de la calidad y sus círculos de mejora, con el empleo de los equipos de trabajo autónomos, la subcontratación de la actividad propia y la remuneración ligada a resultados, entre otras (tabla 2-11).

Tabla 2- 11 Vinculación de la implantación en los centros de trabajo de la polivalencia de los trabajadores con otras herramientas de gestión, por sector

	INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL
Gestión total de la calidad	63,3	57,8	59,5
Círculos de calidad o grupos de resolución de problemas	53,3	49,3	50,6
Equipos de trabajo autónomos	29,2	30,7	30,2
Producción ajustada	26,8	16,1	19,5
Aprovisionamiento ajustado	34,3	25,3	28,2
Subcontratación y/o externalización de actividades propias de la empresa	31,4	28,3	29,3
Flexibilización horaria	47,9	61,4	57,1
Remuneración ligada a los resultados del trabajador	27,8	38,2	34,9
N	169	360	529

Base: centros de trabajo de las ramas de industria y de Servicios con 10 empleados o más en plantilla que utilizan la polivalencia de los trabajadores

Fuente: ENGE 2009

Si la calidad constituye un objetivo de casi toda organización laboral, para enfrentar un mercado cada día más competitivo, la polivalencia en particular y el resto de herramientas forman un “paquete” vinculado a ella. La gestión total de la calidad y la polivalencia, dos de las más frecuentes herramientas, aparecen vinculadas en dos tercios de centros de trabajo, en mayor grado en servicios. Por su parte, la gestión total de la calidad, se vincula también en gran frecuencia como era de esperar, con grupos de mejora y de calidad y con el aprovisionamiento y producción ajustada, y en servicios, en mayor medida con la flexibilización horaria.

Por su parte, la polivalencia se vincula con las herramientas de gestión y mejora de la calidad y en servicios, en mayor medida con la remuneración individualizada.

Las prioridades de las empresas se han volcado hacia un mayor énfasis en la calidad, como elemento de competitividad, al mismo nivel o superior incluso en las actividades de servicios, que la búsqueda de la mejora de la productividad. Sus centros de trabajo emplean variadas herramientas enfocadas tanto a asegurar una mayor calidad y a resolver problemas en este ámbito, como a comprometer a su plantilla en la reducción de costes (prácticas de justo a tiempo) y fomentar una mayor productividad (polivalencia, trabajo en equipo, flexibilización horaria, remuneración ligada a resultados, etc.). Igualmente la subcontratación y/o externalización de actividades propias de la empresa es relevante. En las empresas más grandes, todas las prácticas analizadas son más frecuentes. Una mayor facilidad de acceso a información y asesoramiento en la puesta en práctica de las innovaciones organizativas puede explicar que sean las empresas más grandes las más dispuestas a acometer cambios organizativos.

Estos datos permiten asegurar que la calidad y las herramientas vinculadas a ella, constituyen el motor de las transformaciones en las formas de gestión de las empresas, muchas de aquellas afectan al propio proceso de trabajo y a la carga de trabajo de cada trabajador al encomendarles tareas complementarias a las de su puesto específico. La normalización de las tareas que imponen las políticas de calidad, ha sido valorada de forma ambivalente en cuanto a sus efectos sobre la calidad del trabajo. Para algunos, la formalización de las operaciones implica adoptar las mejores prácticas posibles de trabajo y ello reduce las incertidumbres del proceso, eliminando una de las fuentes potenciales de estrés. Pero, para otros, también tiene el efecto contrario de hacer más monótono el trabajo, pues debe en todo momento seguir objetivos y acciones prescritas, lo que puede tener el efecto de reducir la creatividad y las posibilidades de aprendizaje en el trabajo.

Sin embargo, el que se apliquen en los centros de trabajo no presupone que afecten al total de los empleados, ya que algunas de ellas están concebidas para involucrar a una parte determinada de la plantilla, tal pudiera ser el caso del trabajo en equipo.

2.1.2.2. ROTACION, POLIVALENCIA Y TRABAJO EN EQUIPO

La tradicional asignación de un trabajador a un puesto o función específica, típica de la organización laboral fordista, siempre ha tenido sus excepciones. En las empresas y

centros de trabajo pequeños, la separación de funciones ha sido siempre laxa para que permitiera un empleo contingente de los trabajadores allí donde hicieran falta. No se trata de una forma de organización laboral impropia de estos tiempos modernos, también esta forma de organizar el trabajo tiene su nicho de eficacia. En 2010 un 16% de las empresas europeas se podían clasificar como de “organización tradicional o sencilla”, en las que los métodos de organización son sencillos o informales, debido, probablemente que las tareas son menos complejas (CE. 2015: 215).

Pero, inclusive en las empresas más grandes, al menos un porcentaje de empleados debían de disponer de suficiente cualificación y competencia como para poder sustituir a compañeros ausentes. Por ello, podemos deducir que siempre ha habido un cierto volumen de trabajadores que rotaban entre tareas. El fenómeno no es fácil de captar ya que aún hoy persiste una cierta ambigüedad en el empleo de conceptos tales como *rotación entre tareas, trabajo en equipo y polivalencia*. La propia OCDE en las fechas en que se saludaban estas prácticas como la mejor forma de integrar beneficios para los asalariados y para la empresa, alertaba de la gran confusión en su uso, "el trabajo en equipo, adopta formas distintas en los diferentes países incluso más que la rotación entre las tareas" (OCDE. 1999: 379). Esta ambigüedad y confusión entre conceptos parecidos, como rotación, polivalencia o más genéricos aún como es el de trabajar en grupo se encuentran en los propios cuestionarios de las encuestas, tanto españolas como europeas. Así en la primera época, desde una concepción más industrial del mundo laboral, se indaga respecto a la rotación y alternancia. Mientras que en la segunda época de análisis, se quiere captar las nuevas formas con la terminología empleada por la literatura gerencial. Es por ello que insistimos no es posible vincular en el análisis ambos periodos, en ningún caso por el sustancial cambio de metodología al que hemos hecho mención, y en el caso particular del “trabajo en equipo” aún menos. No obstante, son los únicos indicadores disponibles que permiten mostrar cambios sustanciales en la forma en que se gestiona la empresa y los procesos de trabajo de ésta.

La alternancia entre puestos, como categoría que se opone a la tradicional de un “hombre un puesto”, aunque sigue siendo la mayoritaria, ha sufrido durante los primeros años del siglo una clara disminución de su frecuencia (tabla 2-12). Al tiempo, aunque desde un porcentaje residual, la alternancia dentro de un grupo de trabajo establecido, experimenta un claro crecimiento. Además, en 2003 ya “rotaban” entre puestos de forma regular un 14,4% de los asalariados y otro 6% lo hacía en ocasiones excepcionales.

Tabla 2- 12 Evolución de la flexibilidad funcional 1997-2003, por sector

¿Cuál de estas situaciones es la habitual en su puesto de trabajo?	1997			2003		
	Industria	Servicios	TOTAL	Industria	Servicios	TOTAL
Alternando puestos dentro de un equipo de trabajo establecido	3.5	1.3	1.9	4,5	3,7	4,0
Rotando entre puestos (Alternando regularmente con otro puesto)	16.7	8.7	10.9	18,7	10,7	14,4
Ocupando siempre un único puesto	79.7	89.8	86.8	69,0	81,0	75,4
Cambio de puesto en cada momento según las necesidades de la empresa	n.d.	n.d.	n.d.	7,8	4,5	6,0
N	988	2490	3484	2174	2546	4720

Base: Total de trabajadores Industria y Servicios.

Fuente: Cuestionario del trabajador. ENCT 97, ENCT 99 y ENCT 2003

En las actividades industriales, esta forma de polivalencia ha sido siempre mucho más frecuente que en las actividades de servicios. En estas, tanto el trabajo en equipo, como las formas de rotación, crecen significativamente en ese periodo. Como resumen, en estos primeros años del siglo, tres de cada diez empleados de industria y dos de cada diez de servicios, no tenían la adscripción a un único puesto de trabajo.

Por su parte, en 1997, el trabajo en equipo y las otras formas de polivalencia, eran sólo relevantes entre las ocupaciones manuales, en particular los “operadores de maquinaria e instalaciones” (un 20% de polivalentes en total) y los trabajadores cualificados de la industria, en un porcentaje similar.

Por el contrario, entre las ocupaciones técnicas y administrativas, ocupar un único puesto, afectaba a nueve de cada diez (tabla 2-13).

Tabla 2- 13 Flexibilidad funcional por ocupación y sexo. 1997, en %

¿Cuál de estas situaciones es la habitual en su puesto de trabajo?	Técnicos	Técnicos de apoyo	Administrativos	Trab. De Srvcios.	Trab. Cualificados	Operadores	No cualificados	TOTAL	Hombre	Mujer
Alternando puestos dentro de un equipo de trabajo establecido	1,0	2,3	1,3	1,1	2,7	4,0	1,6	1,9	2,2	1,8
Rotando entre puestos de forma regular	5,6	7,1	6,4	10,2	18,4	14,7	15,7	11,0	9,5	11,9
Ocupando siempre un único puesto	92,2	90,4	91,8	88,7	78,8	81,1	82,5	86,9	88,0	86,0
N	306	353	1004	354	509	422	515	3483	2172	1311

Base: Total de trabajadores Industria y Servicios.

Fuente: Cuestionario del trabajador. ENCT 97.

Seis años después, el cambio comenzaba a ser perceptible a nivel de las ocupaciones (tabla 2-14). La alternancia y rotación entre puestos, había crecido en cinco puntos en las ocupaciones manuales de industria, pero, también había progresado entre el conjunto de los no cualificados y especialmente en las tareas administrativas y en el conjunto de los trabajadores de servicios.

Tabla 2- 14 Flexibilidad funcional por ocupación y sexo 2003, en %

	Técnicos	Tcnicos de apoyo	Admnstvs	Trab. De Servicios	Trab. Cualificados	Operadores	No cualificados	TOTAL	Hombre	Mujer
Alternando puestos dentro de un equipo de trabajo establecido	2,8	3,6	3,4	3,5	3,9	5,0	5,5	4,0	4,1	3,8
Rotando entre puestos de forma regular	7,1	6,3	9,1	14,5	18,3	20,3	15,3	14,4	16,0	11,4
Ocupando siempre un único puesto	88,1	86,8	83,7	77,3	68,3	65,5	73,9	75,4	73,0	80,1
Cambio de puesto según las necesidades de la empresa	1,9	2,9	3,8	4,5	9,5	9,2	5,1	6,0	6,8	4,6
N	530	477	838	382	938	799	729	4720	3110	1610

Base: Total de trabajadores Industria y Servicios.

Fuente: Cuestionario del trabajador. ENCT 03

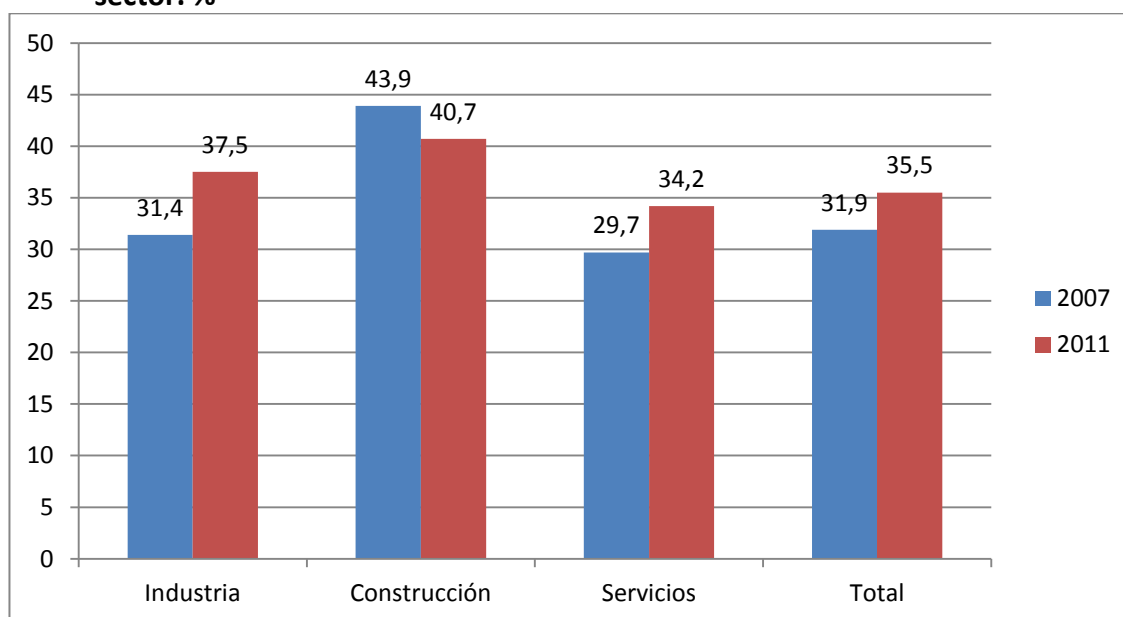
Durante este periodo, crece la forma de trabajo integrado en un grupo en todas las ocupaciones, lo que no impide que sigan siendo las ocupaciones manuales las más afectadas por esta forma de organización del trabajo. Por sexos, al final del periodo, es más frecuente la rotación de puestos entre los hombres y ocupar el mismo puesto entre las mujeres.

Considerando de forma conjunta todas las formas de organización que no conllevan la asignación de un trabajador a un único puesto, se muestra la creciente polivalencia en el conjunto de las actividades laborales a lo largo del periodo.

En el segundo periodo de análisis, el que va desde la encuesta de 2007 a la de 2011, tras el cambio metodológico por el que se pasa a entrevistar al trabajador en su domicilio, vemos como ha crecido el porcentaje de empleados que trabajan en el marco de equipos de trabajo (figura 2-5). También la formulación de la pregunta cambia sensiblemente, por lo que no es pertinente ninguna comparación con la fórmula de trabajo en equipo considerada en el anterior período y, por ello, sólo es adecuada la comparación entre 2007 y 2011. En este periodo ya es posible por el cambio metodológico ya señalado, incorporar a los trabajadores de la construcción en el análisis.

La figura 2-5 muestra la evolución de la forma de “trabajo en equipo”, señalando de manera nítida el crecimiento, con excepción del sector de la construcción, el cual en ese periodo fue el más afectado por el derrumbe de su actividad derivada de la crisis económica. Así, en el sector de industria, el trabajo en equipo crece un 20% en esos cuatro años, implicando al 37,5% del total y en servicios lo hace en un 15%, alcanzando a más de un tercio de los asalariados del sector.

Figura 2- 5 Asalariados que trabajan en “equipos o grupos de trabajo” por sector. %



Base: asalariados industria, construcción y servicios 2007. N: 8.459. 2011. N: 7.090

Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2007 y VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011

En 2007, el “trabajo en equipo” como forma de polivalencia, deja de ser un atributo de las ocupaciones manuales, para constituirse en una característica distintiva de las formas de trabajo de los directivos, profesionales y técnicos (tabla 2-15)

Tabla 2- 15 Trabajadores según situación de trabajo por ocupación. 2007. En %

¿En qué situación realiza Ud., su trabajo?	Directivos	Profesionales y técnicos	Personal sanitario	Personal docente	Empleados administrativos	Cualificados de la industria, montadores e instaladores	Obreros construcción e industria	Conductores	Vendedores	Trab. limpieza y hostelería	Defensa y seguridad	Total
Solo y aislado	12,2	11,6	7,9	25,4	10,0	7,50	6,8	59,5	25,5	28,4	30,1	19,0
Solo, pero al lado de otros trabajadores	45,1	47,3	42,2	39,0	62,1	59,1	48,3	23,2	56,0	45,8	25,7	48,7
En equipos o grupos de trabajo	41,4	39,6	49,6	32,2	26,9	33,2	44,3	16,0	17,2	24,8	42,6	31,2
Trabajo en mi domicilio conectado	0,3	0,6	0,0	0,0	0,40	0,0	0,0	0,3	0,3	0,1	0,0	0,2
Trabajo en mi domicilio sin conexión	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,3	0,1	0,0	0,0	0,0
N	304	482	417	484	1125	723	1371	393	1119	1781	249	8448

Base: asalariados industria, construcción y servicios.

Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2007.

Cuatro años más tarde, gracias a una nueva formulación de la pregunta que desagrega el trabajo en equipo en dos modalidades, aquellos con autonomía decisional de los que no tienen tal, se muestra con claridad que el trabajo de equipo con autonomía, es un atributo en particular de las ocupaciones más altas en la jerarquía ocupacional, directivos, profesionales y técnicos. El trabajo en equipos, involucraba a un tercio de los empleados, la mitad de los profesionales y técnicos y alrededor del 40% en las ocupaciones manuales. Los equipos de trabajo con mayor autonomía, son un atributo de las ocupaciones más cualificadas, directivos, profesionales y técnicos, sanitarios incluidos. Las ocupaciones cualificadas de “cuello azul”, también trabajan con alta frecuencia en el marco de estos equipos de trabajo, si bien es más común que no dispongan de autonomía decisional amplia como para decidir la división de tareas. En todo caso, todas las ocupaciones muestran un incremento del empleo de esta forma de trabajo. (tabla 2-16)

Tabla 2- 16 Trabajadores según situación de trabajo por ocupación. 2011. En %

¿En qué situación realiza Ud., su trabajo?	Directivos	Profesionales y técnicos	Personal sanitario	Personal docente	Empleados administrativos	Cualificados de la industria, montadores e instaladores	Obreros construcción e industria	Conductores	Vendedores	Trab. limpieza y hostelería	Defensa y seguridad	Total
Sólo y aislado	9,7	9,2	8,9	29,2	13,6	11,0	8,2	64,0	21,7	32,0	24,8	20,3
Solo, pero al lado de otros trabajadores	39,4	39,8	35,9	35,8	55,3	49,9	49,7	18,6	49,9	40,5	32,4	43,8
En equipos o grupos de trabajo que no pueden decidir entre ellos la división de tareas	13,6	17,9	22,2	8,8	11,6	21,7	21,8	9,1	13,7	14,5	21,4	15,7
En equipos o grupos de trabajo que sí pueden decidir entre ellos la división de tareas	36,9	32,2	32,8	25,8	19,0	16,8	19,7	8,2	14,5	12,2	20,6	19,8
Trabajo en mi domicilio	0,4	0,7	0,2	0,2	0,1	0,3	0,0	0,0	0,1	0,6	0,0	0,3
N	236	575	473	578	1078	690	680	317	943	1258	262	7090

Base: asalariados industria, construcción y servicios.

Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

El crecimiento de la frecuencia del trabajo en equipo en el periodo 2007-2011 no modifica sustancialmente el reparto por sexo, siendo aun significativamente más frecuente entre los hombres, en razón de su distinta distribución ocupacional (tabla 2-17).

Tabla 2- 17 Trabajadores según situación de trabajo por sexo. 2007-2011. En %

¿En qué situación realiza Ud., su trabajo?	2007			2011		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Sólo y aislado	17,2	20,9	19,0	19,2	21,5	20,3
Solo, pero al lado de otros trabajadores	47,5	50,1	48,7	42,9	44,6	43,8
En equipos o grupos de trabajo que no pueden decidir entre ellos la división de tareas	34,4	27,8	31,2	16,3	14,9	15,7
En equipos o grupos de trabajo que sí pueden decidir entre ellos la división de tareas	n.d	n.d.	n.d.	21,0	18,5	19,8
N	4348	4111	8459	3616	3474	7090

Base: asalariados industria, construcción y servicios

Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2007 y VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

La difusión de estos “nuevos” métodos organizativos, no debe hacernos olvidar, que otros indicadores muestran una pervivencia más que notable de formas tradicionales

"fordistas" de organización del trabajo, como es el "trabajo en cadena". Por supuesto, que la vigencia de esta forma organizativa, no constituye un rasgo peculiar de nuestro país; también en el conjunto de las empresas europeas, las formas tayloristas de organizar el trabajo afectaban en 2010, al 20% de los trabajadores. (Comisión Europea. 2015: 215).

Ello no debiera interpretarse sin más, como un símbolo de retraso o una pervivencia del pasado. El trabajo en cadena y, de forma más general, las formas tayloristas y fordistas de organización del trabajo, no son el síntoma de un retraso transitorio llamado a desaparecer. "En ciertas ramas, la cadena, es una innovación organizativa llena de futuro" (Gollac y Volkoff. 1996: 34).

Al menos en los primeros años del siglo, la forma tradicional de trabajo en cadena entre las ramas de actividad industrial no había decrecido, sustituido por ese trabajador flexible y autónomo. Es más, en particular en las industrias manufactureras, al igual que señalaba Gollac y Volkoff (1996) en el caso de Francia, también había progresado sustancialmente en nuestro país (tabla 2-18).

Tabla 2- 18 Continuidad con el "fordismo". El trabajo en cadena. 1er. Periodo de análisis. 1997-2003. En %.

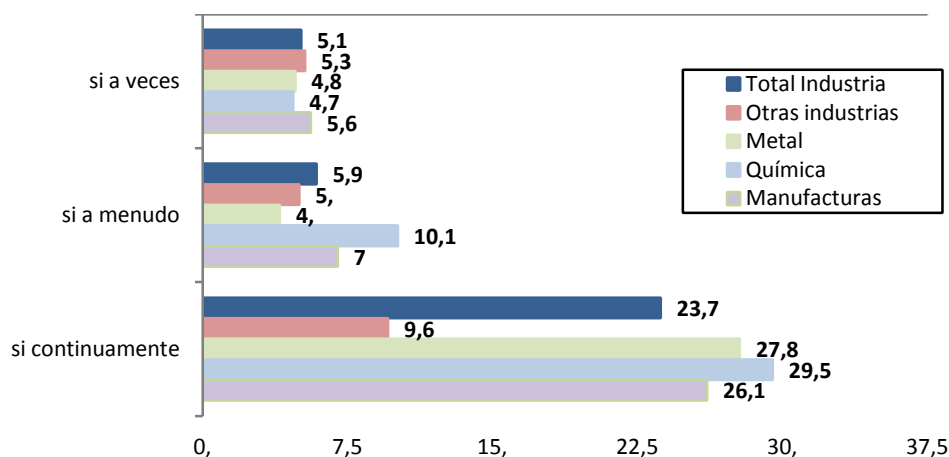
	Química.	Metal.	Ind. Manufact.	Otras Industr.	Total Industria.
1997	20,0	24,1	24,1	11,5	21,6
2003	21,3	29,7	33,1	13,2	26,7

Fuente: III Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 1997. V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2003.

Base. Asalariados de industria. 1997 n= 988. 2003. n= 1002.

El porcentaje de trabajadores que trabajan en una cadena de montaje o producción, crece en todas las ramas industriales. Por su parte, en el siguiente periodo de análisis, en la encuesta de 2007, si bien con pequeñas variaciones en la pregunta, los resultados muestran coherencia con los señalados anteriormente para el anterior periodo. De esta forma, el trabajo en cadena seguía siendo la forma de trabajar habitual en la industria para una cuarta parte de sus asalariados, involucrando a otro 10% más de forma ocasional.

Figura 2- 6 Trabajadores en cadena de producción o montaje en las ramas industriales según frecuencia. 2007. En %



Base: Asalariados de industria, n= 1839. Categoría de respuesta "si, continuamente" y "si, a menudo".

Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.2007

Desde luego, no parece que pudiéramos certificar la defunción de esta forma organizativa y su abandono de la noche a la mañana, cuando involucraba en distinto grado a casi cuatro de cada diez trabajadores industriales (36%) y, en particular, a la mitad de los trabajadores cualificados de la industria (49,5%), la mayor parte de ellos, cuatro de cada diez del total, trabajando en cadena de forma continua.

Ya a finales de siglo, el renacimiento de la cadena de montaje fordista y de una producción determinada por ciclos, podía observarse en el corazón de la Alemania industrial, dando al traste con las experiencias de consenso en la producción, alentadas en el pasado por la denominada "Política laboral innovadora" (Schumann. 1999: 89).

Por ello, resultaría erróneo contraponer viejas formas organizativas, cuyo paradigma sería la cadena, a nuevas prácticas representadas por la flexibilidad o polivalencia, pues ambas formas conviven en proporción considerable en las mismas ramas de actividad y en las mismas cualificaciones, mostrando así que no hay una única forma eficiente de trabajo. En definitiva, lo viejo y lo nuevo, en lo que respecta a la organización funcional de las tareas muestra dos caminos paralelos, mientras en la industria, la cadena de montaje o producción mostraba en 2007 una buena salud, el trabajo en equipo avanza a los largo de los años 2007 a 2011, de forma inequívoca a través de los empleados más cualificados.

2.1.3. FLEXIBILIDAD CONTRACTUAL Y PRODUCTIVA

De entre las varias opciones flexibilizadoras son la contratación externa o subcontratación y la contratación temporal, las fórmulas tradicionalmente más empleadas por las empresas españolas para adaptarse a la variabilidad de la demanda. A ellas, se ha sumado en los últimos tiempos, en un volumen desconocido hasta entonces, la contratación a tiempo parcial. Estas formas, tienen en común, facilitar a las empresas un uso contingente de la fuerza de trabajo, un justo a tiempo de la prestación laboral. Por ello, se han constituido en las tres caras más visibles de la precariedad.

2.1.3.1. DIMENSIÓN DE LA SUBCONTRATACIÓN EMPRESARIAL: EMPRESAS QUE SUBCONTRATAN Y EMPRESAS SUBCONTRATISTAS

La subcontratación, aunque práctica tradicional, ha experimentado un incremento notable en los últimos años, englobada bajo nuevos conceptos como los de “downsizing” y externalización.

Ya hemos señalado como la subcontratación y/o externalización de parte de las actividades propias de la empresa, constituye una “herramienta de gestión” de notable difusión entre las empresas españolas. No es de extrañar, dado que esta modalidad, que no olvidemos traslada parte del núcleo del negocio fuera del control directo de la empresa, es ampliamente promocionada por gran parte de expertos y gestores empresariales, en particular en el sector industrial⁵⁸.

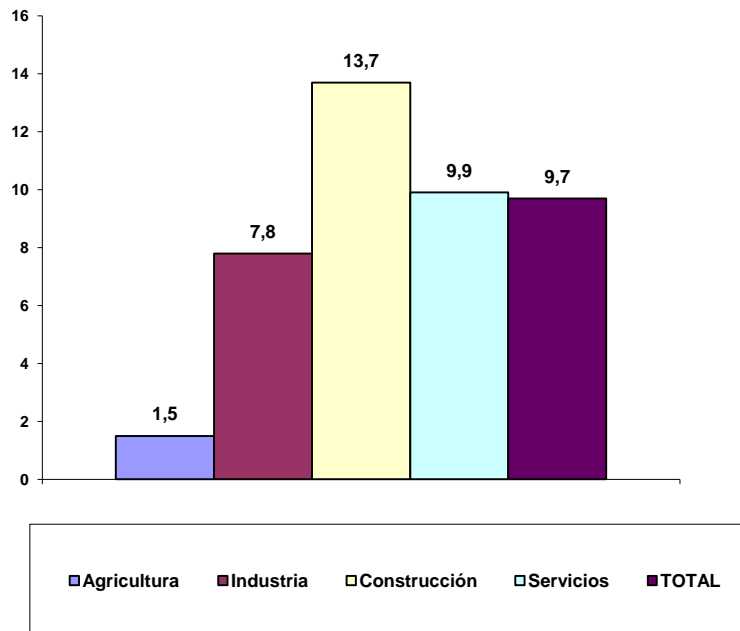
Las encuestas a empresas, nos proporciona información respecto a, en cuántos centros de trabajo parte de la plantilla está constituida por trabajadores ajenos, pertenecientes a una subcontrata; e inclusive si éstos realizan tareas de la actividad propia de la empresa, no meras tareas complementarias o de apoyo, sino las centrales de la empresa contratadora.

La externalización y la subcontratación de actividades propias de la empresa, conlleva en la mayor parte de los casos, que la empresa subcontratada ejecuta esas tareas en su propio lugar de trabajo. Ello, no obstante, no siempre es así y aún más, cuando la empresa subcontratada lo que realiza son funciones de carácter auxiliar para el contratista y no de partes de su producto o proceso de trabajo. Algunas actividades tales como, las de limpieza o mantenimiento, vigilancia o restauración, es frecuente que conlleven la presencia de trabajadores en el lugar de trabajo de la empresa contratista, pero otras actividades, como la informática, la formación, la gestión de recursos humanos o la gestión financiera, pueden hacerse indistintamente en el lugar de trabajo de la empresa contratista o en el de la subcontratada.

⁵⁸ Unas 13.000 empresas industriales, dando empleo a 270.000 trabajadores, integrarían la oferta subcontratista industrial en 2006, según el estudio “La Subcontratación Industrial en España. Repercusiones en el empleo y la creación de empresas”. Cámaras y Fundación INCYDE. www.camaras.org. 2008

En la figura 2-7, se muestra la proporción de centros de trabajo en los que hay trabajadores ajenos a ese centro, trabajando como subcontratados por sector, ramas y tamaño de plantilla.

Figura 2- 7 Centros de trabajo que tienen trabajadores ajenos provenientes de una subcontrata según sector de actividad



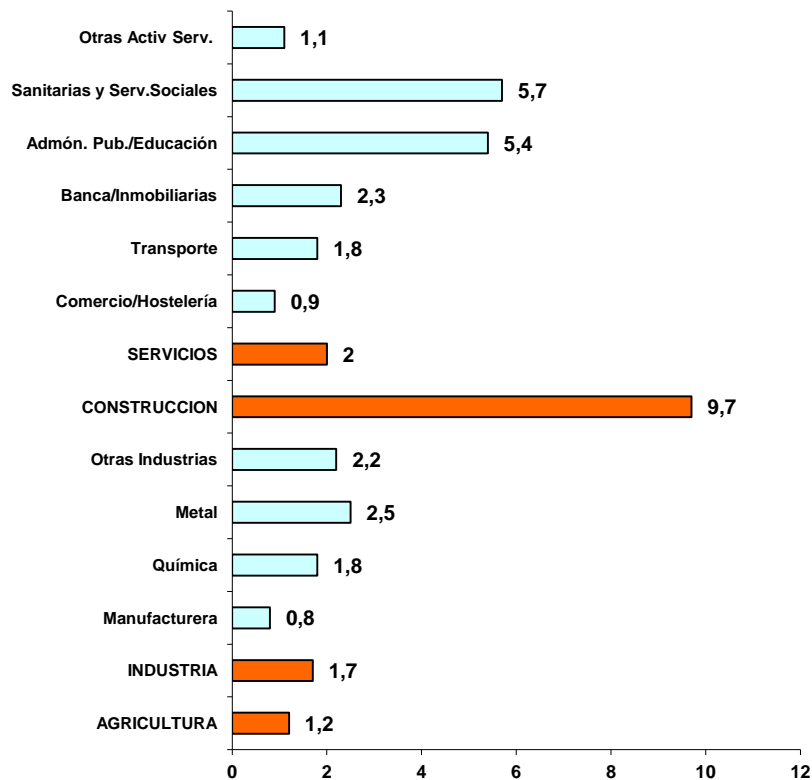
Base: Total de la muestra (n =5145)

Fuente: I Encuesta Nacional de Gestión Preventiva en las Empresas. INSHT

En uno de cada diez centros de trabajo, había trabajadores de empresas subcontratadas, en mayor medida en el sector Construcción, como es tradicional. También es frecuente hallarlos en el sector Servicios, aunque con grandes diferencias entre sus ramas de actividad. Destaca sobre todas, la amplia utilización en la Admón. Pública y, en menor medida, en Transporte. Por su parte, entre las ramas industriales, los niveles son muy inferiores, destacando la rama de Otras industrias.

La presencia de trabajadores de distinta dependencia jerárquica en un mismo lugar de trabajo, constituye una dificultad de gestión obvia. Pero, especialmente tiene importancia para la calidad de la gestión preventiva, el hecho de subcontratar parte de la actividad propia de la empresa, cuando ésta se realiza en el propio centro de trabajo de la empresa contratadora. En estas circunstancias, coinciden ejecutando actividades complementarias o secuenciales trabajadores de distintas dependencias jerárquicas, lo cual es causante de un riesgo acrecentado de accidentes. (Quinlan et al. 2000, Zimmermann y Pinilla. 2009). En la figura 2-8 se observa como la subcontratación de actividades propias para ser ejecutadas en el propio lugar de trabajo de la empresa contratadora presentaba en 2009 una frecuencia reducida en volumen, aunque variada según ramas de actividad.

Figura 2- 8 Centros de trabajo que tienen trabajadores pertenecientes a empresas subcontratadas realizando tareas de la actividad propia por Sector y Rama. 2009



Base: Total de la muestra (n =5145)

Fuente: I Encuesta Nacional de Gestión Preventiva en las Empresas. INSHT

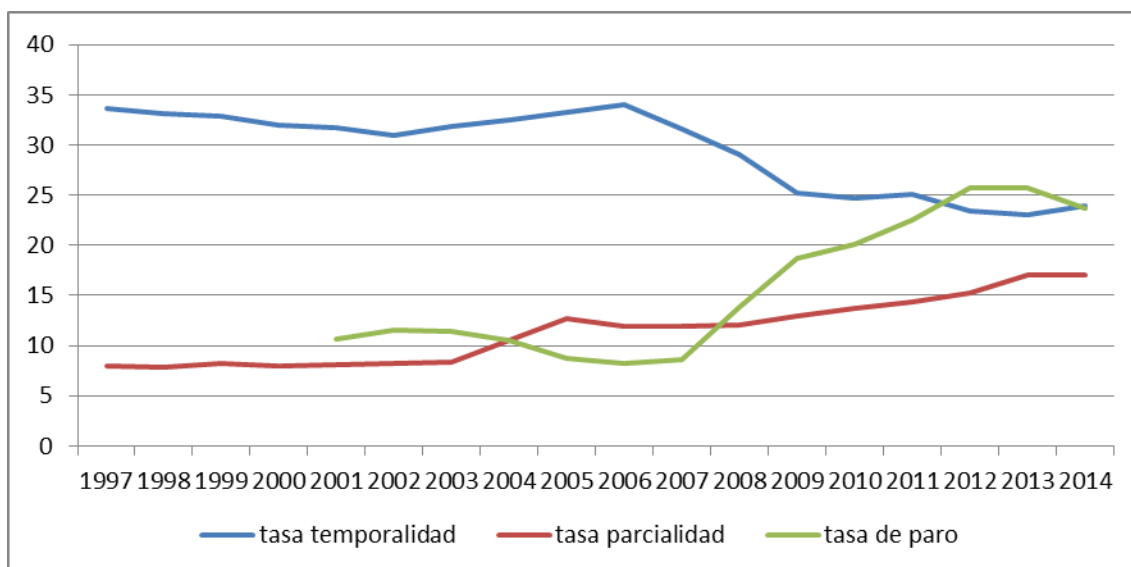
La subcontratación, con la convivencia que ello supone de trabajadores propios y ajenos en proporciones elevadas, ocasiona sin duda, dificultades añadidas para la gestión de los procesos de trabajo. En ramas como la construcción o las industriales, donde se ejecutan tareas con alta peligrosidad, esta situación se traduce en un agravamiento del riesgo, tanto para trabajadores propios como ajenos. No obstante, contar entre las plantillas con trabajadores de subcontratas, no constituye el único ni el más importante factor de desestabilización de las plantillas de los centros de trabajo.

2.1.3.2. La precariedad de los trabajadores

La forma de adaptación a la variabilidad de la demanda más empleada por parte de las empresas en España, ha sido desde mediados de los años ochenta, la de la contratación temporal. Aproximadamente un tercio de la fuerza de trabajo ha estado constituida durante toda la década de los años noventa y primera del 2000, por contratados de duración determinada. Este porcentaje, sólo bajó del 30% con la reciente crisis y en

cierta medida dicha reducción, se ha visto compensada con el crecimiento de la contratación a tiempo parcial (figura 2-9).

Figura 2- 9 Evolución de las tasas de temporalidad, parcialidad y paro. En %.



Fuente: Elaboración propia a partir de los Anuarios de Estadísticas Laborales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Varios años. EPA cuartos trimestres.

A partir del inicio de la crisis económica actual, en 2008, coincidiendo con la destrucción de empleo temporal, se intensifica el crecimiento del empleo a tiempo parcial. Es probable que ello sea en parte, fruto de los numerosos casos de regulación de empleo que entre sus medidas paliativas figuraba la reducción de jornada, aunque lo más frecuente, es que sea una simple conversión de contratos a tiempo completos por otros a tiempo parcial. En principio el trabajo a tiempo parcial, es decir con una jornada reducida, no debiera tener un efecto negativo directo sobre las condiciones de trabajo y salud el trabajador, antes al contrario, ya que, en principio, supone un menor tiempo diario de exposición a los riesgos materiales presentes en el puesto de trabajo. Sin embargo, no se puede decir lo mismo respecto a los riesgos de la organización del trabajo y psicosociales. En buena medida, el “uso contingente” o “justo a tiempo” que se da a estos empleos y su, en su mayoría, escasa remuneración hace que los trabajadores no puedan conciliar su vida con el trabajo, ni optar a formación que pueda sacarles de ese círculo infernal de precariedad. Además, buena parte de ellos pueden estar combinando varios trabajos a fin de mejorar sus ingresos, por lo que sumarían exposiciones a diferentes riesgos. Y es que con los datos de 2013 podemos decir que las precariedades se suman, ya que el 45% de los trabajadores a tiempo parcial, son también temporales⁵⁹, dando lugar esta combinación a una reducción de la capacidad de defensa frente a imposiciones de tareas con condiciones y horarios inaceptables.

Numerosos estudios nacionales e internacionales, han mostrado que las condiciones de trabajo de los trabajadores con contrato temporal, son peores que las de los trabajadores fijos (Amable et al. 2001, Goudswaard y Andres. 2002) y específicamente más susceptibles de que les ocurra un accidente de trabajo (Quinlan et al. 2000. , Pinilla.

⁵⁹ Datos propios a partir de Anuario de estadísticas Laborales 2013

1989). Por su parte, análisis a partir de las encuestas nacionales de condiciones de trabajo han venido ratificando que los trabajadores temporales, se encuentran más expuestos a posturas dolorosas, ruidos intensos, movimientos repetitivos, y tareas breves y monótonas. Desde el punto de vista de la organización del trabajo, aunque están en menor proporción sometidos a un ritmo más elevado que los trabajadores fijos, gozan de mucho menos autonomía en la organización de su trabajo y su tiempo. Las causas que explican esta diferenciación tienen que ver predominantemente con las distintas condiciones de trabajo a las que están sometidos ambos colectivos; sin embargo, “persisten casi siempre asociaciones entre los diferentes tipos de situaciones laborales y las consecuencias para la salud, tras el ajuste debido a las distintas condiciones de trabajo. Estos resultados sugieren que los diferentes tipos de situaciones laborales tienen un efecto independiente sobre las consecuencias para la salud estudiadas, al margen de las condiciones de trabajo” (Nantheuil. 2001: 26). Es decir, la propia inestabilidad supondría un riesgo más para su salud, además de aquellos que les afectan más, por su empleo en peores condiciones de trabajo⁶⁰.

Los temporales no sólo aportan la flexibilidad cuantitativa posibilitando rápidos ajustes de empleo, sino que también aportan flexibilidad funcional ocupando preferentemente los puestos más penosos. De esta forma, “los trabajadores temporales resultan penalizados desde el punto de vista de las consecuencias de la flexibilidad interna (horarios atípicos, trabajo a turnos, retribución variable, etc.) y desde el punto de vista de la intensificación del trabajo....la conclusión es que el empleo temporal, provee de un medio ideal para gestionar de forma discrecional el empleo y la flexibilidad del trabajo” (Letourneux 1998: 59). En definitiva, la figura de trabajador temporal, es muy útil a las empresas con objeto de disciplinar la fuerza de trabajo, facilitando encontrar empleados que acepten cualquier tarea que se le encargue.⁶¹

Los trabajadores temporales, como colectivo presentan unas tasas de siniestralidad sustancialmente superiores a las de los trabajadores fijos. En el año 2013 el índice de incidencia de los trabajadores temporales fue 1,6 veces mayor que el de los trabajadores indefinidos. Esta diferencia se viene manteniendo desde hace decenas de años, con incluso mayor diferencia de magnitud⁶². Ello ocasiona la aceptación incondicional, por parte de estos trabajadores, de la realización de tareas peligrosas que, aun siendo conscientes de esos riesgos mayores que asumen, deben optar entre asegurar la renovación del contrato o la probabilidad de accidentarse (López y Ponce de León.2005).

⁶⁰ Esto sería así al menos en sus primeros años cuando temporalidad era sinónimo de precariedad. Hoy las formas de precariedad se extienden a otros colectivos laborales, incluidos los que tienen una contratación indefinida.

⁶¹ Era frecuente escuchar en debates alrededor de la mayor siniestralidad de los trabajadores temporales el argumento por empresarial de que “nadie se cae de un andamio por tener un contrato fijo o temporal”. Es cierto, el tipo de contrato no influye en caerse, pero sí influye en la decisión de si te subes o no, cuando las condiciones de trabajo sean inadecuadas por peligrosas, o que la formación y experiencia sea insuficiente.

⁶² Informe anual sobre Accidentes de Trabajo 2013. Observatorio Estatal de las Condiciones de Trabajo. INSHT. www.oect.es

Es frecuente analizar el efecto de la temporalidad sobre las condiciones de trabajo desde la única perspectiva del estatuto del trabajador, como si hubiera una conexión directa entre ambos conceptos. Sin embargo, la mayor parte de las actividades laborales, se producen en el seno de organizaciones más o menos complejas y con una división de tareas más o menos explícita. En ellas las cualificaciones y esfuerzos se combinan para alcanzar los objetivos laborales y productivos pero también para salvaguardar la salud de los que las ejecutan. Es por ello que la experiencia, el “saber hacer colectivo”, es un requisito crucial de eficiencia de la actividad y muy en particular de precaución frente a los riesgos que ella conlleva. El grupo de trabajo, como depositario de esa experiencia, es el que de manera informal enseña a los nuevos miembros del grupo de trabajo, las rutinas y como detectar precozmente las señales de los posibles riesgos. Y es que por muy prescrito y automatizado que esté el trabajo, la experiencia sintetiza y condensa multitud de aprendizajes que se transmiten de manera informal.

Por ello, junto con estatus laborales y otras situaciones laborales precarias, podemos también hablar de organizaciones precarias, en las que el saber hacer colectivo se ha degradado.

2.1.3.3. La precariedad de las organizaciones laborales

Con las variables provenientes de las encuestas a empresas de 1999, 2003 y 2009 se han creado varios indicadores que construyen, uno a uno, el dibujo de la precariedad de las organizaciones laborales españolas.

Combinando el criterio de vinculación entre empresa y trabajador, diferenciamos entre trabajadores propios, es decir, aquellos con los que hay una relación contractual laboral, en la cual la empresa, el centro de trabajo y quien ostenta la representación de él, tiene una deuda directa de seguridad respecto a quien emplea, sea en forma de contrato de duración indeterminada o temporal; y por otro lado, de aquellos otros con los que el titular del centro de trabajo tiene una relación no laboral sino comercial y respecto a los que su deuda de seguridad no es directa sino parcial y mediada a través de la empresa que le suministra trabajadores, en régimen de subcontratación o de la empresa suministradora de trabajadores (ETT), o directamente con el propio empleado autónomo que opera en sus instalaciones. Además, entre los trabajadores con los que el centro de trabajo tiene vinculación, podemos diferenciar “grosso modo” a aquellos con estatuto temporal, en cualquiera de sus modalidades, respecto de aquellos otros que tienen vinculación temporal, con el centro de trabajo que se presume más larga, dada la naturaleza indeterminada de la duración de su contrato. Así, podemos construir varios escalones de una imaginaria escalera hacia la fragilidad de la organización laboral.

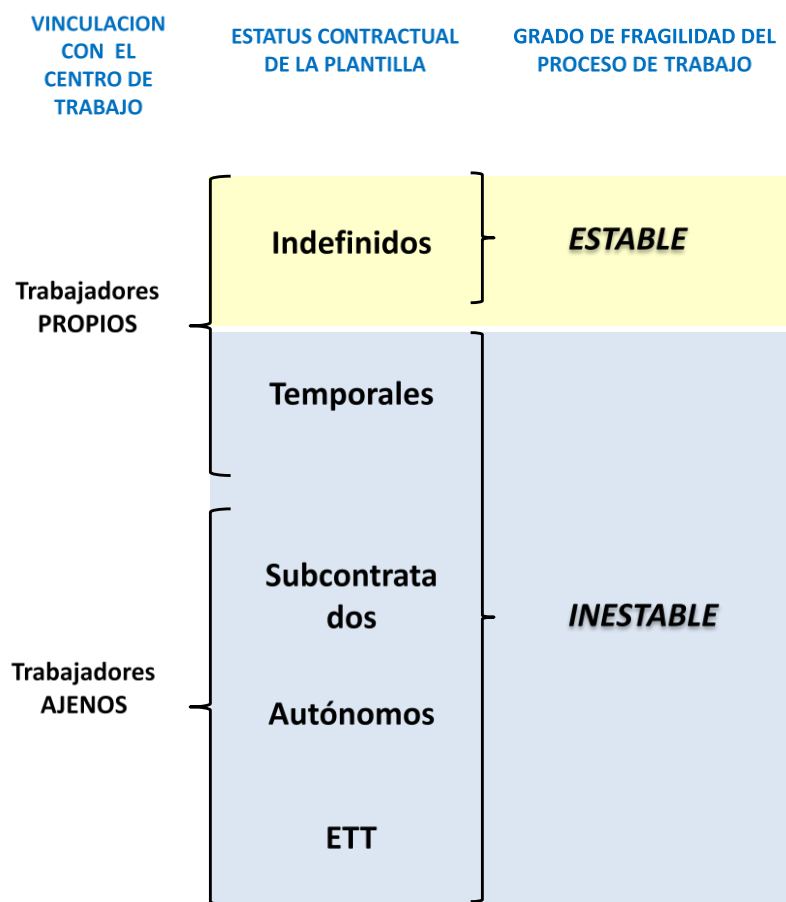
El primer escalón, vendría representado por el volumen de temporales que conforman la plantilla propia del centro de trabajo. Dicho volumen, lo mediremos en porcentaje de temporales sobre plantilla propia, agrupados en los siguientes rangos del total: *ninguno, hasta un 25% del total de la plantilla propia, más de un 25% hasta un 50%, más del 50% y hasta el 90% y por último más del 90 % del total de la plantilla propia*. Ello, nos aportará una primera imagen, de la composición de los centros de trabajo españoles y

de la evolución seguida en esos años respecto al mayor o menor empleo de trabajadores temporales en las plantillas de las organizaciones laborales.

El segundo escalón, consiste en analizar el peso porcentual de efectivos que no son parte de la plantilla propia (trabajadores ajenos), pero con los que cuenta el centro de trabajo para la realización de sus actividades. La medida es similar a la anterior, se trata de hallar el porcentaje de empleados de subcontrata, autónomos o trabajadores cedidos por Empresas de Trabajo temporal (ETTs), sobre el total de la plantilla del centro, sumada trabajadores propios y ajenos, y presentada en los mismos rangos de porcentaje.

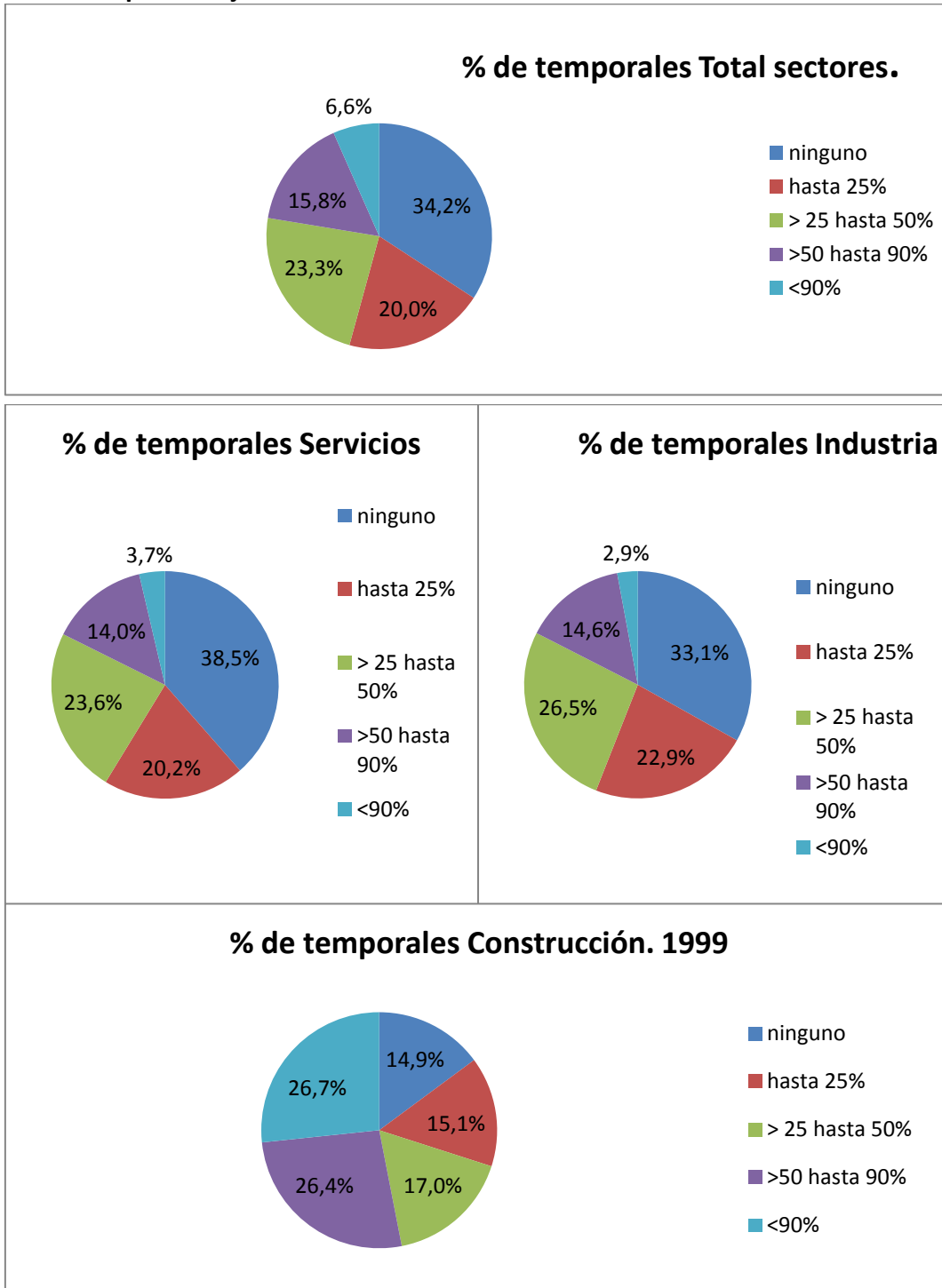
El último escalón, consiste en la agrupación de los dos anteriores, calculando cual es el peso porcentual de los trabajadores ajenos y de los propios, temporales, respecto al total de la plantilla del centro y, presentada en los rangos ya descritos. Este indicador, nos mostrará, el grado de inestabilidad de los centros de trabajo españoles en las fechas señaladas (figura 2-10). En definitiva, nos informará del nivel de fragilidad de las estructuras de las organizaciones laborales, pues aunque algunos profetas de la modernidad ensalcen las virtudes de lo líquido y lo flexible, de lo inestable como requisito de transformación permanente, bajo el lema empresarial de “nada a largo plazo” (Sennet. 1998: 21), lo cierto, es que la mayor parte de las actividades industriales y buena parte de las de servicios, requieren de estructuras estables de funcionamiento, que permitan acometer tareas de cierta complejidad, con garantía de éxito.

Figura 2- 10 Modelo de análisis de la inestabilidad de los centros de trabajo



En 1999, la tasa de temporalidad, se encontraba en uno de sus niveles máximos, prácticamente un tercio de los asalariados, los cuales por supuesto no se distribuían de forma uniforme, sino que se agrupaban de la siguiente forma, según el sector de actividad (figura 2-11).

Figura 2- 11 Distribución de la temporalidad por centros de trabajo. En rangos de porcentaje. 1999.



Fuente: IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo

Base: Centros de trabajo de la industria, construcción y servicios.

En 1999, sólo uno de cada tres centros de trabajo, no empleaba trabajadores temporales en su plantilla, según sector ese porcentaje iba desde, el 15% de construcción, al 33 y 38 % respectivamente en los sectores de Industria y de Servicios. En el lado opuesto, más del 22% del total de centros, contaban con una proporción de temporales de más de la mitad de su plantilla propia. En Construcción era más del 40% de su plantilla.

Además (tabla 2-19), en los centros de trabajo de Construcción un tercio de su plantilla era ajena, es decir de empresas subcontratadas, o autónomos. En media, en dos de cada diez centros de todas las ramas de actividad, se hallaban conviviendo en el ejercicio de su actividad estos trabajadores con los propios del centro, en mayor medida, cuanto más grande era el centro de trabajo (tabla 2-19).

Tabla 2- 19. Centros de trabajo que emplean a trabajadores ajenos a su plantilla por rama de actividad. En rangos de porcentaje. 1999.

En %	Química	Metal	Otras Industrias Manufactureras	Otras Industrias	Construcción	Administración/Banca	Comercio/Hostelería	Servicios Sociales	Otros Servicios	TOTAL
ninguno	74,5	78,9	80,8	75,8	67,5	81,4	80,3	77,7	82,3	78,4
hasta un 25	19,1	14,9	11,6	14,6	10,4	9,0	8,9	10,9	9,7	10,4
>25 a 50	4,3	4,6	5,0	8,9	11,7	8,5	8,8	9,1	6,9	8,3
>50 a 90	2,1	1,5	2,5	,6	9,3	1,2	2,0	1,9	1,0	2,8
>90	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	0,4	0,0	0,2
Nº	47	194	318	157	461	413	1172	265	390	3417
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. N: 3417

Base: Centros de trabajo de la industria, construcción y servicios.

Podemos considerar un porcentaje alto de subcontratación interna a partir del 25%. A partir de ese rango, es más que probable de que además de actividades anexas a la actividad, se encuentren empleados subcontratados ejerciendo tareas de la actividad central de la empresa. Por encima del 25% de subcontratación en las ramas industriales, tenemos el 9,5% de "otras industrias" y el 7,5% de las manufactureras.

El porcentaje de centros con niveles altos (más del 25%) en sus plantillas de trabajadores ajenos, es mayor en los centros y se reparte bastante homogéneamente según tamaño del centro (tabla 2-20).

Tabla 2- 20 Centros de trabajo que emplean a trabajadores ajenos a su plantilla por tamaño de plantilla en rangos de porcentaje. 1999

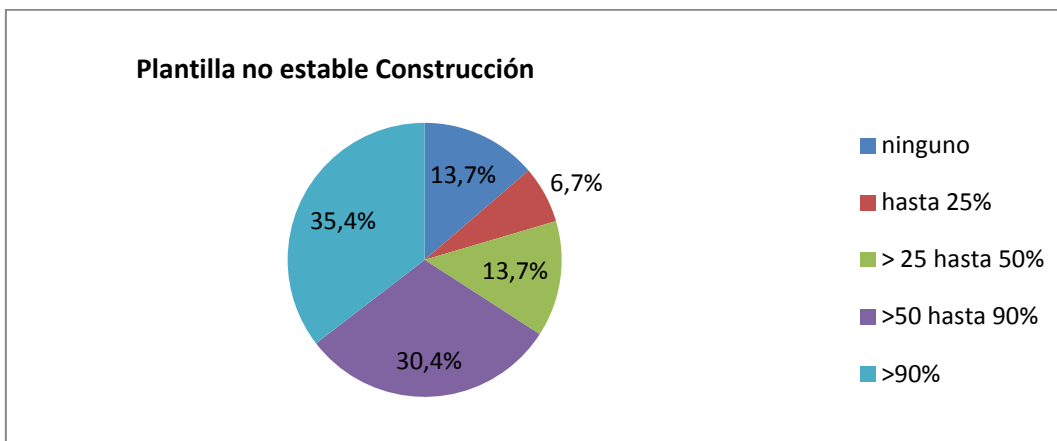
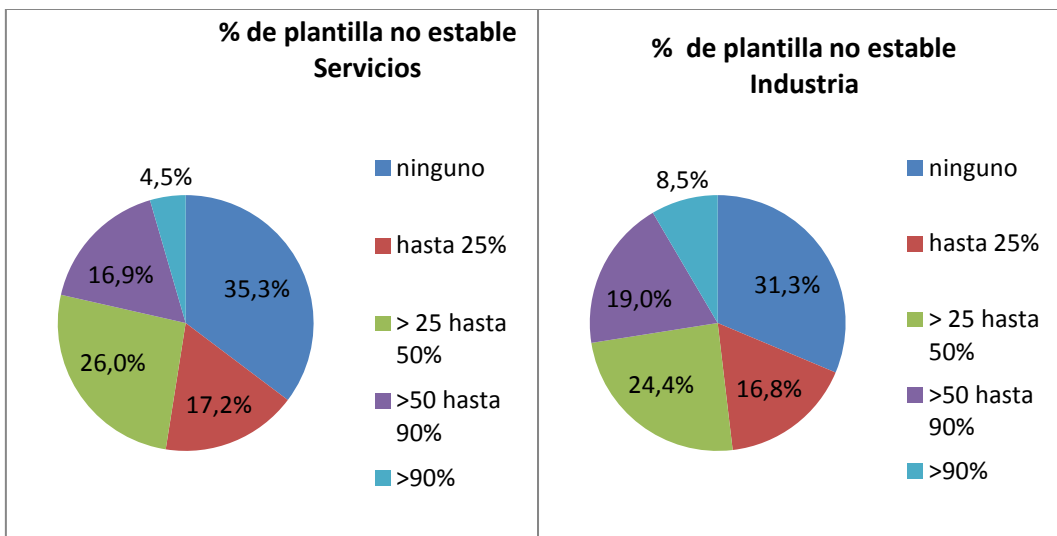
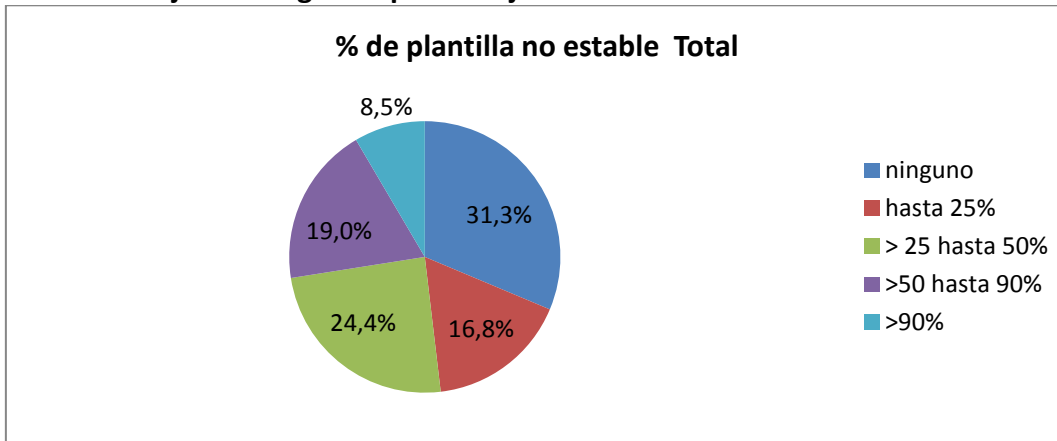
En %	2 a 9	10 a 49	50 y más	Total
ninguno	81,2	72,8	66,0	78,3
hasta 25	6,6	17,8	25,0	10,4
> 25 hasta 50	9,9	5,0	4,2	8,3
>50 hasta 90	2,2	4,1	3,5	2,8
>90	0,1	0,3	1,4	0,2
Nº	2329	927	144	3400
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. N: 3417

Base: centros de trabajo de la industria, construcción y servicios

Como resultado de agregar los dos indicadores, temporalidad de la plantilla propia y proporción de plantilla ajena, tenemos como resultado que en 1999, más de la cuarta parte del total de centros de trabajo tenían más de la mitad de su plantilla no fija o inestable. Otra cuarta parte de centros, se encontraban en el rango entre el 25 y el 50% de su plantilla inestable. Estos porcentajes, muestran un nivel de fragilidad de sus estructuras laborales que sin duda tienen reflejo en la eficiencia de sus actividades (figura 2-12)

Figura 2- 12 Distribución de la inestabilidad de las plantillas por centros de trabajo. En rangos de porcentaje. 1999.



Fuente: IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. N: 3417

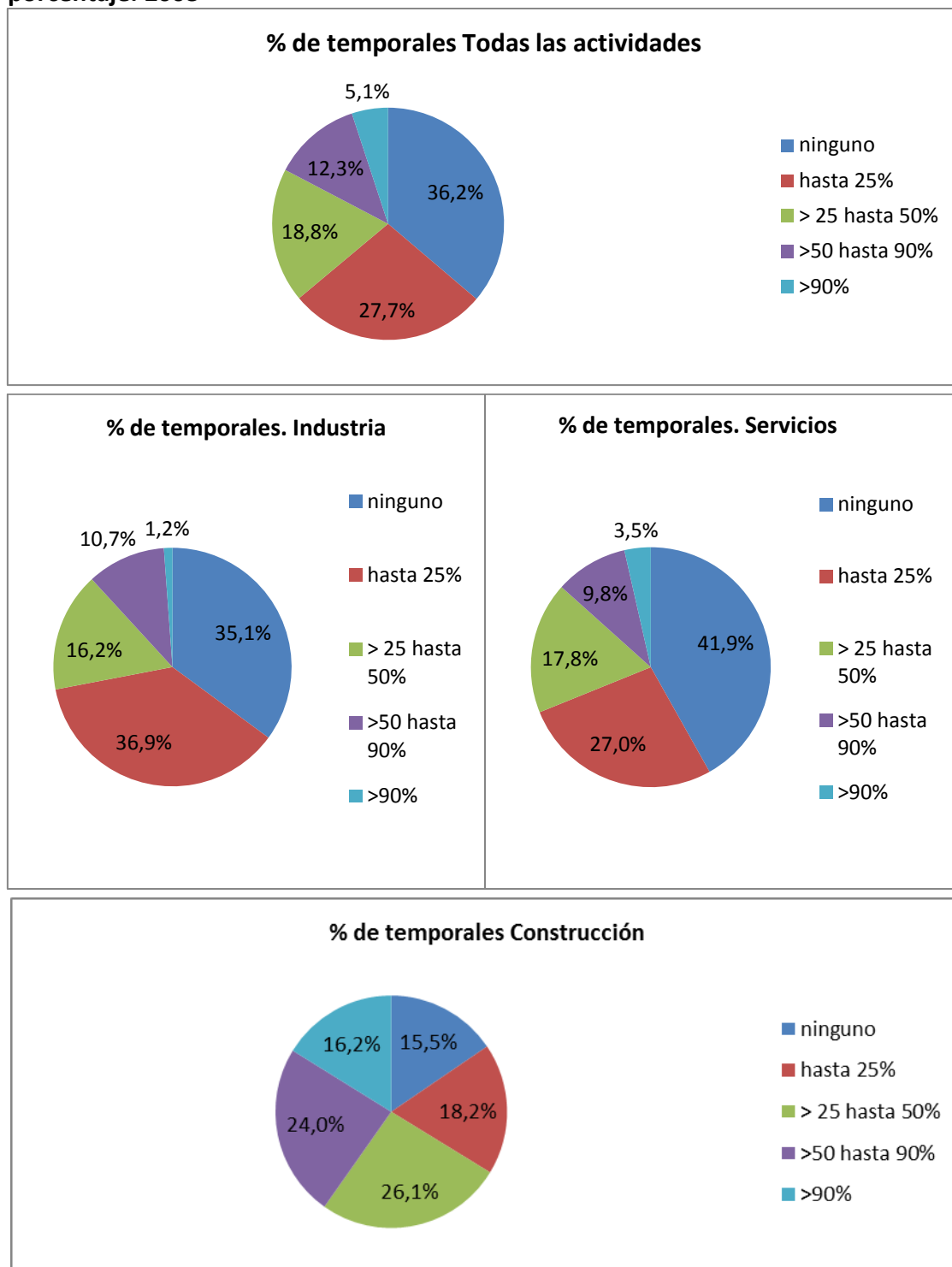
Base: Centros de trabajo de la industria, construcción y servicios.

En el sector de Construcción, casi la mitad de los centros, tenían un nivel de inestabilidad correspondiente a más de la mitad de la plantilla, pero también en Industria como en Servicios, ese rango superaba el 20% de los centros. Por el contrario, tan sólo un tercio de los centros disponían sólo de plantillas propias y con contratos

indefinidos. En esta fecha, 1999, las cifras globales de inestabilidad eran sobre todo el producto de la alta tasa de temporalidad de las plantillas.

Cuatro años más tarde, en 2003 se había reducido mínimamente la presencia de temporales en los distintos rangos de plantilla propia (figura 2-13).

Figura 2- 13 Distribución de la temporalidad por centros de trabajo. En rangos de porcentaje. 2003



Fuente: V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. N: 4053

Base: centros de trabajo de la industria, construcción y servicios.

Por el contrario, la plantillas se iban nutriendo de cada vez más trabajadores ajenos (de subcontratas, autónomos y de ETTs). Ya una cuarta parte (25,5%) de los centros de trabajo, contaban con trabajadores subcontratados en sus plantillas, cuando cuatro años antes, ese porcentaje era del 21,6%. (tabla 2-21)

Tabla 2- 21 Centros de trabajo que emplean a trabajadores ajenos a su plantilla por rama de actividad, en rangos de porcentaje. 2003

En %	Química	Metal	Otras Industrias Manufactureras	Otras Industrias	Administración/Banca	Comercio/Hostelería	Servicios Sociales	Otros Servicios	Construcción	TOTAL
ninguno	73,2	73,4	78,5	77,5	70,7	84,6	75,5	72,2	58,4	74,5
hasta 25	23,2	17,0	14,2	14,5	17,9	10,3	11,6	17,5	8,3	13,2
> 25 hasta	3,6	9,6	5,3	7,9	6,6	3,5	8,5	8,2	11,8	6,9
>50 hasta 90	0,0	0,0	2,0	0,0	1,5	0,8	4,4	2,2	18,1	4,1
>90	0,0	0,0	0,0	0,0	3,2	0,7	0,0	0,0	3,4	1,3
Nº	56	218	358	227	648	1184	294	417	651	4053
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. N: 4053

Base: centros de trabajo de la industria, construcción y servicios.

Este crecimiento, se producía en todos los tamaños de plantilla, incluso en los más pequeños, si bien era en los de mayor tamaño, donde crecía con más intensidad. Casi la mitad de todos los centros de más de 50 empleados, empleaban a trabajadores de subcontratas y de ellos el 10%, en un porcentaje superior a la cuarta parte de su plantilla (tabla 2-22).

Tabla 2- 22 Centros de trabajo que emplean a trabajadores ajenos a su plantilla por tamaño de plantilla 2003

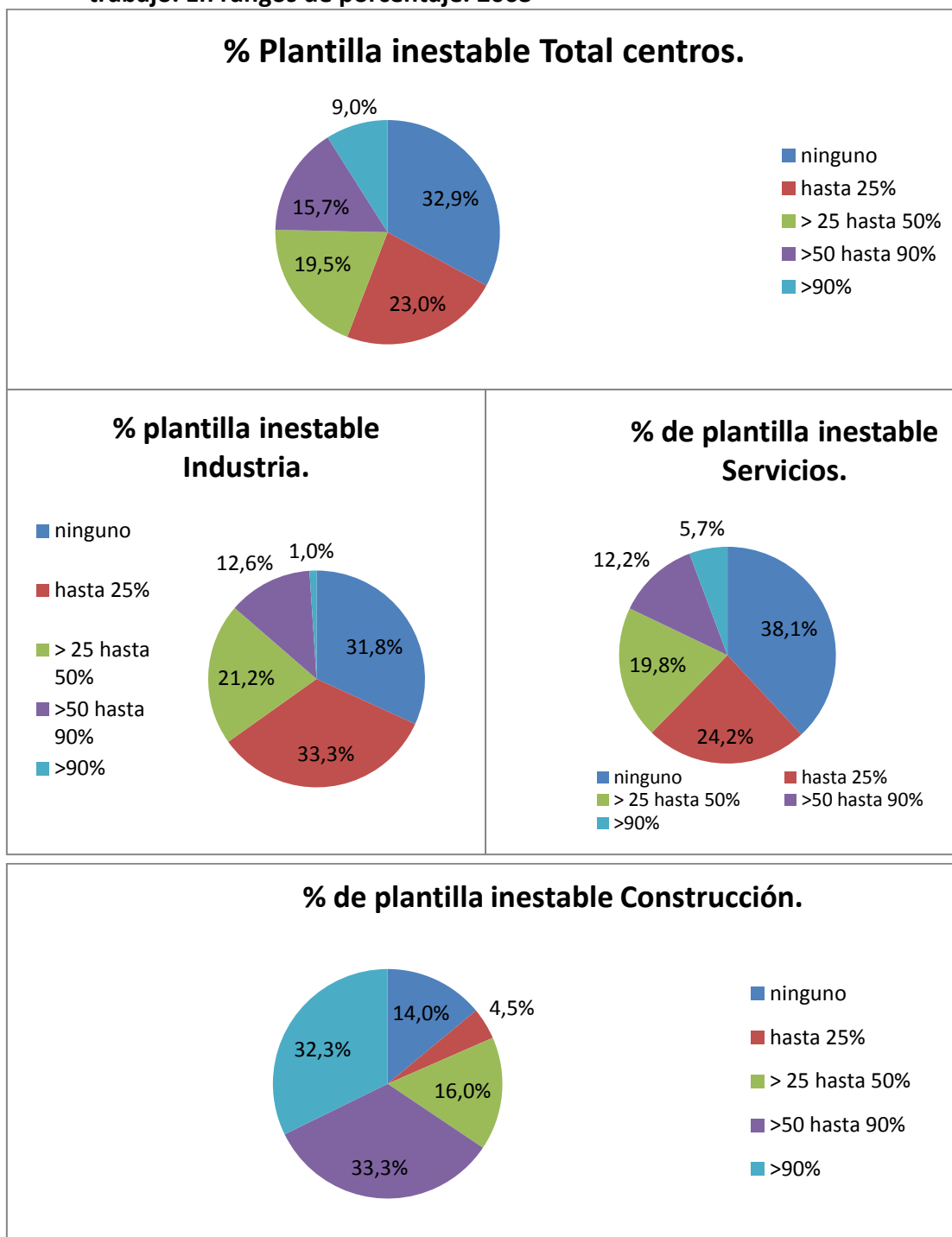
En %	2 a 9	10 a 49	50 y más	TOTAL
ninguno	78,4	68,2	52,3	74,5
hasta 25	8,8	20,4	37,9	13,2
> 25 hasta 50	7,6	5,4	4,6	6,9
>50 hasta 90	3,5	5,6	4,6	4,1
>90	1,6	0,4	,5	1,3
Nº	2824	1034	195	4053
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. N: 4053

Base: centros de trabajo de la industria, construcción y servicios.

En consecuencia, debido al gran peso de la temporalidad en el indicador global de inestabilidad, los rangos de ésta se mantienen prácticamente idénticos a los de cuatro años antes. La reducción de un punto de porcentaje de la tasa de temporalidad en el conjunto de los asalariados, compensa la ligera subida del empleo de la subcontratación (figura 2-14).

Figura 2- 14 Distribución de la inestabilidad de la plantilla por centros de trabajo. En rangos de porcentaje. 2003

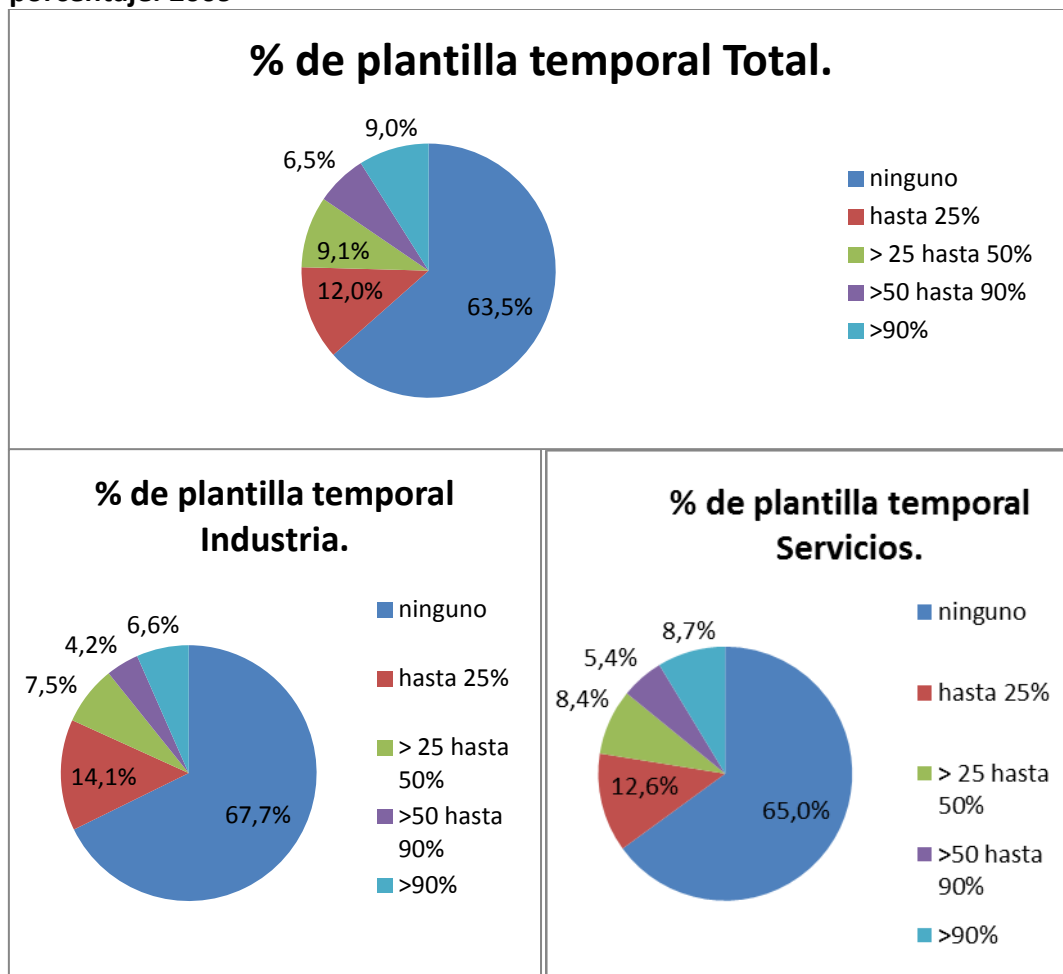


Fuente: V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2003 N: 4053

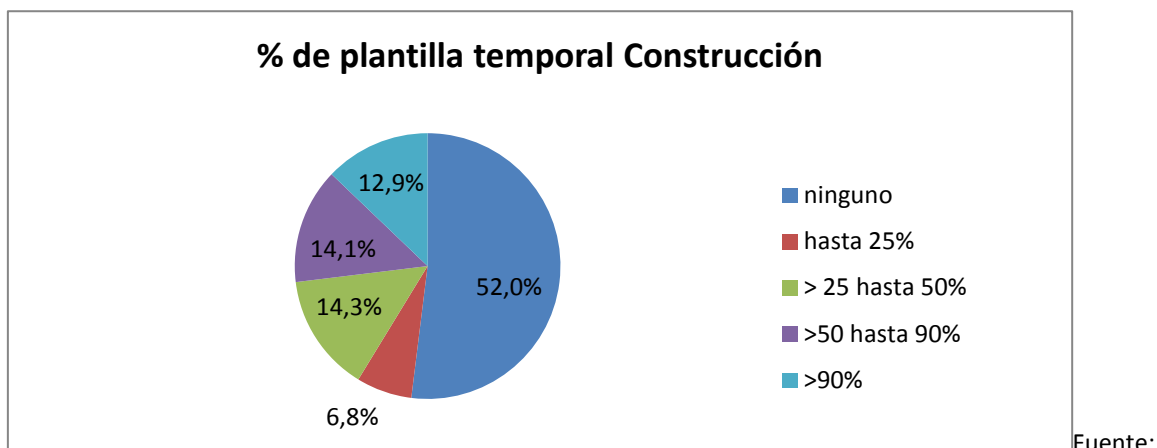
Base: centros de trabajo de la industria, construcción y servicios.

Seis años más tarde, ya en 2009 la tasa de temporalidad se había reducido por efecto de la crisis económica en más de siete puntos de porcentaje, lo que afectaba claramente a la composición de las plantillas de los centros de trabajo. Por primera vez en el periodo de análisis, en casi dos tercios de centros no había trabajadores temporales en su plantilla, e incluso en construcción, la mitad de los centros no contaban con temporales. Está claro que, habían sido los primeros en salir con destino al desempleo y los centros de trabajo conservaban, por distintos motivos⁶³, la parte fija de sus plantillas (figura 2-15).

Figura 2- 15 Distribución de la temporalidad por centros de trabajo. En rangos de porcentaje. 2009



⁶³ Desde el análisis macro, este hecho puede ser fácilmente explicado, por el mayor coste de despido del trabajo fijo frente al temporal. Sin negar esta explicación, al menos, otra más funcional que contable, puede ser aventurada, puede ser que los directivos de los centros de trabajo sean conscientes de lo insostenible a medio plazo de dependerse de la parte más experimentada de sus plantillas.



I Encuesta Nacional de Gestión Preventiva. 2009 N: 4870

Base: centros de trabajo de la industria, construcción y servicios.

Por su parte, la proporción de trabajadores ajenos, esto es de subcontrata, ETTs y autónomos, había seguido creciendo y en el 15% del total de centros, representaban más del 25% de la plantilla. En algunas ramas como banca, u “otras industrias” alcanzaba el 20% (tabla 2-23).

Tabla 2- 23 Centros de trabajo que emplean a trabajadores ajenos a su plantilla por rama. 2009

En %	Ind. manufacturera y extractiva	Industria química	Metal	Otras industrias	Construcción	Comercio, hostelería	Transporte y comunicaciones	Intermediación financiera, activi. Inmobiliarias y de alquiler	Administración pública y educación	Actividades sanitarias y veterinarias; servicios	Otras actividades sociales y personales	TOTAL
ninguno	77,5	80,9	73,9	66,3	67,1	73,3	74,4	67,6	62,3	68,4	79,1	71,2
hasta 25	11,4	12,8	14,0	14,2	11,7	16,0	13,7	11,1	22,1	15,4	7,1	13,3
> 25 hasta 50	7,8	6,4	7,2	15,0	11,2	7,5	9,1	15,5	12,0	7,4	9,4	10,4
>50 hasta 90	2,6	0,0	2,9	3,7	6,7	1,3	2,7	1,6	3,6	8,8	2,6	3,0
>90	0,7	0,0	1,9	,8	3,3	1,9	0,0	4,2	0,0	0,0	1,9	2,1
Nº	306	47	207	246	726	1323	219	914	276	136	468	4868
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: I Encuesta Nacional de Gestión Preventiva. 2009 N: 4870

Base: centros de trabajo de la industria, construcción y servicios.

También por tamaño de centro, se iba produciendo una mayor presencia de estos empleados sobre todo en los tamaños de plantilla más pequeños (tabla 2-24).

Tabla 2- 24 Centros de trabajo que emplean a trabajadores ajenos a su plantilla por tamaño de plantilla. 2009

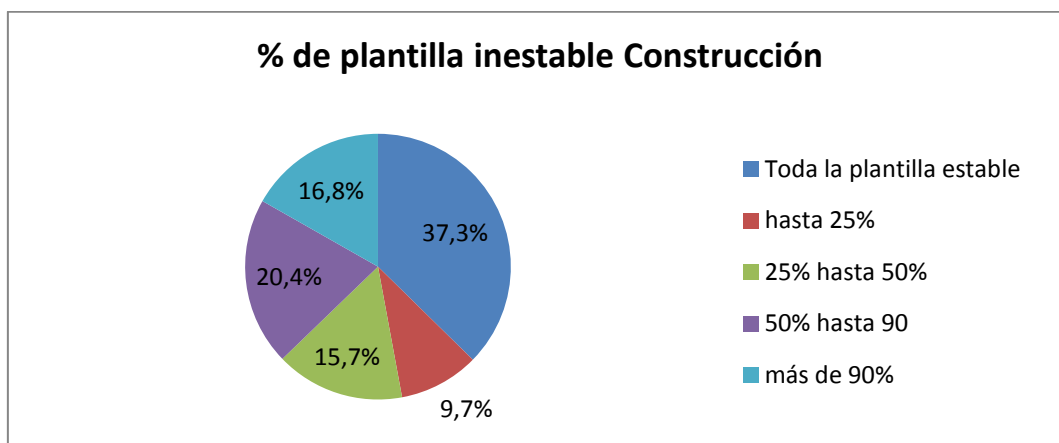
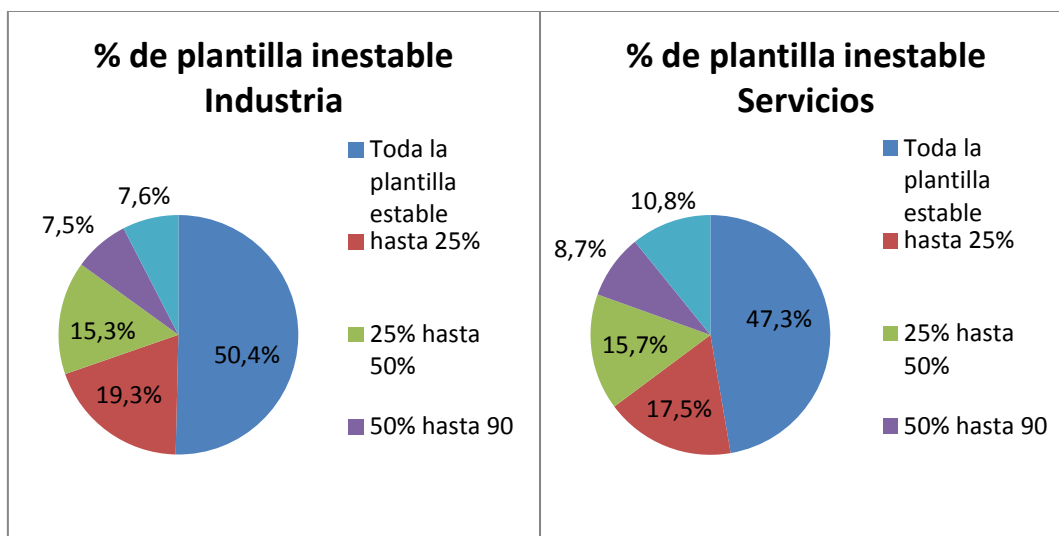
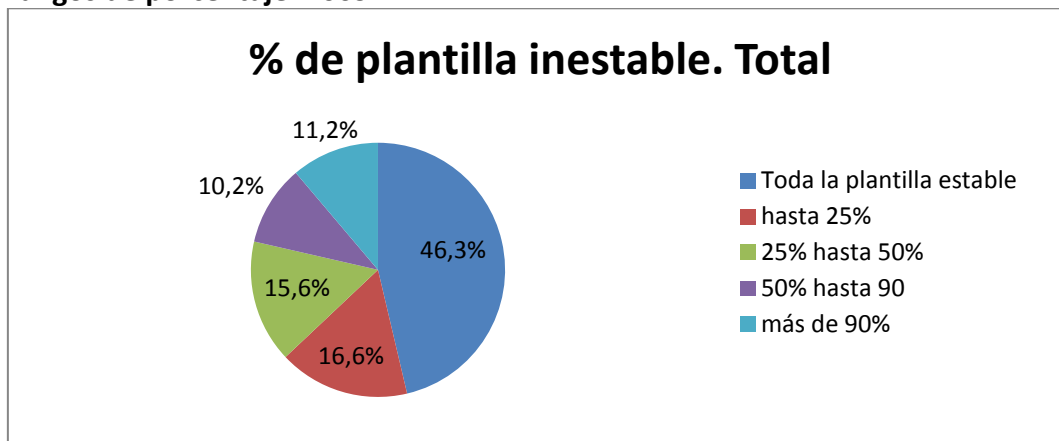
En %	2 a 9	10 a 49	50 y más	TOTAL
ninguno	72,6	66,5	60,5	71,1
hasta 25	9,5	26,5	33,1	13,2
> 25 hasta 50	12,3	3,6	3,5	10,5
>50 hasta 90	3,1	2,7	2,3	3,0
>90	2,6	,6	,6	2,2
Nº	3862	837	172	4871
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: I Encuesta Nacional de Gestión Preventiva. 2009 N: 4870

Base: centros de trabajo de la industria, construcción y servicios.

En el resultado agregado, las plantillas en 2009 eran las más estables del periodo analizado, influido por la importante reducción de la temporalidad, hasta siete puntos de porcentaje menos en 2009, que seis años antes y no compensada, por un leve aunque claro proceso de incorporación creciente, de trabajadores sin vínculo laboral con los centros de trabajo (figura 2-16)

Figura 2- 16 Distribución de la inestabilidad de la plantilla por centros de trabajo. En rangos de porcentaje. 2009



Fuente: I Encuesta Nacional de Gestión Preventiva. 2009 N: 4870

Base: centros de trabajo de la industria, construcción y servicios.

Aun en una proporción inferior a la que se alcanzó a finales de los años noventa, el porcentaje de centros de servicios y de industria que contaban en 2009 con más del 50% de su plantilla inestable, se había reducido tan sólo, un 6,6% en industria y aún menos

en servicios (menos del 2%). Como resultado, la situación se encontraba más polarizada que al inicio del periodo de análisis. Cuando en 1999, sólo un tercio de los centros podría clasificar como estables, en 2009 esa característica es aplicable a casi la mitad de ellos. Por el contrario en 2009, más de un 11% del total de centros tiene a prácticamente toda su plantilla inestable (más del 90% de ella) y en ese mismo rango se encuentran el 7,6 % de los centros industriales y el 11% de los de servicios. Diez años antes, estos porcentajes eran sensiblemente menores 8,5% del total, 4,5% en industria y 3,5% en servicios.

La fragilidad tan alta de una gran parte de los centros de trabajo como consecuencia de la inestabilidad de las plantillas, explica las dificultades que muchas empresas encuentran para gestionar eficazmente esa “coactividad”, que implica la convivencia de trabajadores propios y ajenos en proporciones elevadas dependientes de distintas direcciones jerárquicas. Ello ocasiona, sin duda, dificultades añadidas para la gestión y la coordinación de los procesos de trabajo. En ramas como la construcción o las industriales, donde se ejecutan tareas con alta peligrosidad, esta situación se traduce en un agravamiento del riesgo, tanto para trabajadores ajenos como propios de la plantilla, cualquiera que sea su estatuto contractual, aunque obviamente más para aquellos empleados en trabajos más penosos y peligrosos. La contratación temporal puede ser fuente de un creciente grado de desorganización de la actividad de muchas unidades empresariales como consecuencia de las crecientes exigencias y la urgencia en la ejecución. La “excesiva” tasa de rotación de estos empleados y su proporción elevada en buena parte de los centros de trabajo puede contribuir a desterrar de los centros de trabajo “los *saberes preventivos*” necesarios para ejecutar la tarea en condiciones seguras. A ello hay que sumar la indefensión individual y colectiva que sufren estos trabajadores en el marco de la relación laboral, lo que se puede relacionar en gran medida con una mayor probabilidad de sufrir accidentes.

La provisionalidad y alta rotación de una parte tan considerable de las plantillas, impide una mínima *acogida* de los nuevos trabajadores, por parte de los más experimentados y, junto con la escasa formación y el desconocimiento del lugar de trabajo de los temporales, unido al alto ritmo de trabajo de todos⁶⁴, da lugar a que se propague la descoordinación en las actividades del centro de trabajo. En definitiva el exceso de empleados con estatuto *precario*, indica la existencia de una empresa precaria, frágil, incapaz de enfrentarse, gestionando adecuadamente, a las incertidumbres de la actividad de trabajo.

La flexibilidad productiva (subcontratación) y la flexibilidad contractual, proporcionan a las empresas una mano de obra disciplinada que pueden usar de forma contingente con la que adaptarse rápidamente, en volumen de empleo a fluctuaciones de la demanda; de ahí que vengán siendo empleadas cada vez en mayor proporción. “La desregulación y el derrumbe sindical” han “acelerado este proceso” (Askenazy. 2005: 218).

⁶⁴ La presencia de trabajadores temporales en las plantillas puede servir de indicador de una alta presión de trabajo para el conjunto de los trabajadores de ese centro dado el uso contingente, en períodos punta de actividad en los que se contrata a aquellos.

Un cambio tan sustancial, en volumen, como el que viene produciéndose en la última década en la estructura de las plantillas, sin duda debe afectar tanto a la forma en que se realiza la actividad en las empresas como a los propios individuos implicados. Las causas que relacionan estas formas de precariedad laboral con consecuencias para la salud han sido clasificadas en tres grupos (Quinlan et al. 2000: 9).

En primer lugar, estas formas de prestación de trabajo están sometidas a una gran presión económica por conseguir contratos o empleos y por alcanzar una retribución suficiente de ellos. Un importante número de estos empleos conlleva el pago, en variada proporción, por cantidad de trabajo o por resultados cuyas consecuencias han sido relacionadas con altas tasas de siniestralidad (OCDE. 1999) Estos sistemas originan variadas formas de intensificación del trabajo, incluyendo el trabajo durante un excesivo número de horas, inclusive sin retribución. Además, las pequeñas empresas subcontratistas a menudo no cuentan con las cualificaciones y recursos necesarios para emprender tareas con alto potencial de riesgo y su fragilidad económica les presiona a aceptar actividades rechazadas por trabajadores fijos de organizaciones más grandes.

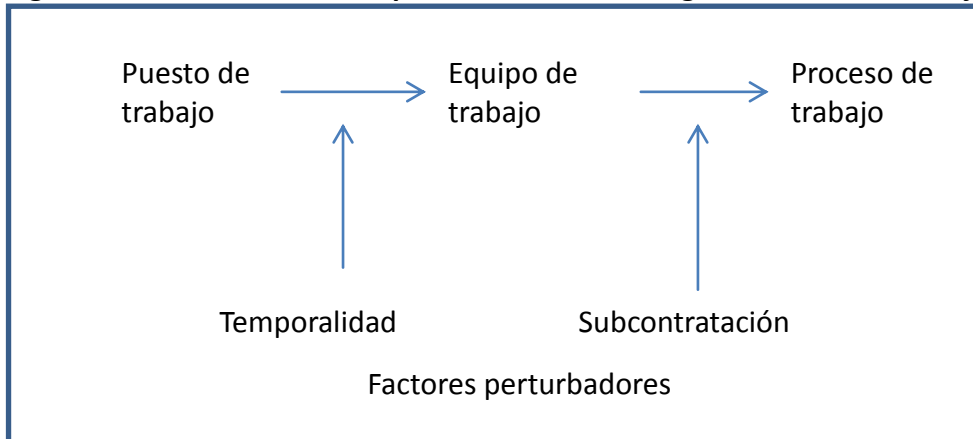
En segundo lugar, la presencia de trabajadores de subcontratas y de trabajadores temporales origina dificultades de coordinación de las actividades laborales. Estos trabajadores a menudo no poseen la cualificación necesaria para realizar tareas a las que no están habituados, lo cual es fuente de potenciales errores por acción o por omisión. Los procesos en los que se ven implicados subcontratistas presentan “más dificultades para coordinar decisiones, anticipar peligros y prever las consecuencias del empleo de materiales y procesos” (Quinlan et al. 2000: 9). Se origina una verdadera “torre de Babel”, dado que diferentes grupos de trabajadores realizan tareas que se solapan en un mismo lugar de trabajo. Los trabajadores temporales y de subcontratas poseen menor experiencia y están menos familiarizados con las reglas informales que evitan riesgos de seguridad. Su presencia puede afectar a la comunicación entre trabajadores, a veces de forma grave a este respecto. (Quinlan et al. 2000).

En tercer lugar, el crecimiento de los empleos precarios ha acentuado las insuficiencias en materia de regulación legal. Los niveles mínimos de seguridad (incluidos los de la limitación del tiempo de trabajo), no se aplican a colectivos de creciente presencia en los centros de trabajo compartidos, como los trabajadores autónomos, o son de hecho inaplicables a trabajadores temporales o de empresas de trabajo temporal que, a menudo ignoran inclusive los derechos que formalmente les asisten.

En definitiva, los efectos conjuntos de temporalidad y subcontratación en sus variadas formas, tienen como resultado una fragmentación del proceso de trabajo. La temporalidad, con la característica de alta rotación en los empleos y en su utilización contingente, al que se le encargan tareas provisionales y variadas, impide la incorporación estable del trabajador en los grupos y equipos de trabajo. Por su parte, la subcontratación al romper la unidad de mando con la intervención de empleados ajenos que responden ante direcciones distintas, tiene el efecto de desorganizar el proceso de trabajo (figura 2-17). Ambos son factores perturbadores en la ejecución de las tareas a lo largo del proceso de trabajo, desorganizando éste. Añádele una alta dosis de urgencia

en la realización de las tareas y un ambiente laboral en el que se usen productos energías potencialmente peligrosas y la combinación puede explicar un parte importante de las tasas de accidentes (Askenazy. 2005: 221).

Figura 2- 17 Influencia de la “precariedad” en la fragmentación del trabajo



4.1.4. LA FLEXIBILIDAD HORARIA.

Las causas que impulsan la creciente diversidad en los horarios de trabajo son, por un lado, la creciente tasa de renovación tecnológica en la industria y su interés por una rápida amortización, para acometer nuevas inversiones con el objetivo de mejorar la calidad y productividad. En el caso de las ramas de servicios, las presiones de cambio provienen de las nuevas demandas de los consumidores, los cuales a su vez, en su faceta de trabajadores están cada día más sobrecargados de obligaciones laborales y familiares, por lo que requieren para consumir horarios más amplios. En definitiva, la explicación más inmediata proviene de la disociación creciente entre los horarios de funcionamiento y de apertura de la industria y los servicios, respecto a los horarios individuales de trabajo, cuya extensión para los trabajadores a tiempo completo, aunque parece estar incrementándose, no puede ser enteramente flexible por limitaciones biológicas y sociales.

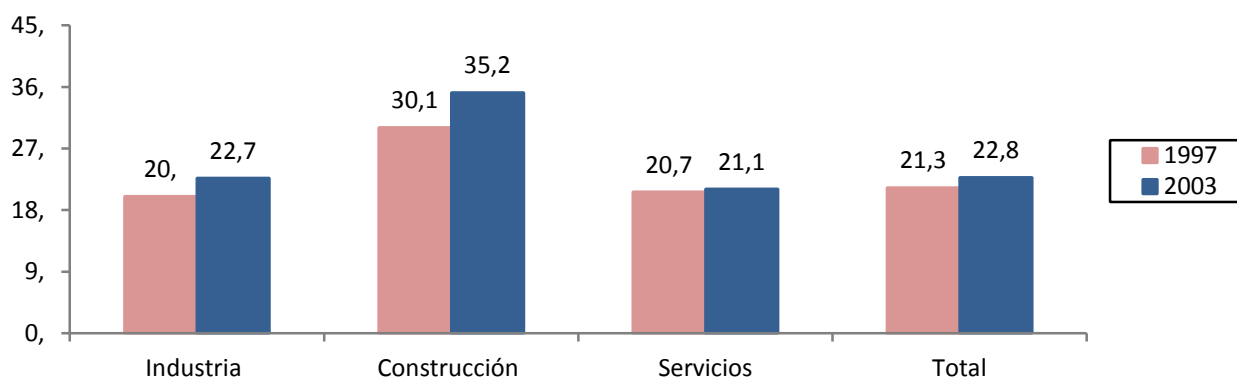
La flexibilidad horaria en lo que respecta a su relación con la salud adopta dos formas principales. Por un lado a través de una frecuencia creciente de extensión del horario de trabajo (bien sea mediante el recurso a las horas extraordinarias o por una ampliación no compensada de la jornada) lo que origina una mayor fatiga al constituirse la actividad laboral en el único dueño del tiempo de vida consciente del trabajador. Añadido a esta extensión de la jornada hay que señalar el crecimiento de los horarios "inusuales", tales como nocturnos, festivos, por períodos irregulares, etcétera, tienen como consecuencia para el empleado un aumento de su insatisfacción por influir, condicionando, su tiempo de vida fuera del trabajo.

La flexibilidad horaria a que nos vamos a referir, es aquella de la que puede disponer la empresa bien por negociación o por imposición, no aquella otra que permitiría una mejor adaptación de los distintos compromisos vitales del trabajador, mediante su adecuación individual.

El tiempo de trabajo, constituye una variable fundamental en el análisis de las condiciones de trabajo. Su duración y ordenación, afecta directamente al nivel de esfuerzo y la fatiga producida por la actividad laboral y, a su vez, influye de forma indirecta determinando el grado de exposición a otros riesgos laborales.

Las encuestas a los trabajadores, nos proporcionan una detallada información sobre la extensión de la jornada; esto es, su duración semanal y también la frecuencia con que se sobrepasa la jornada regulada.

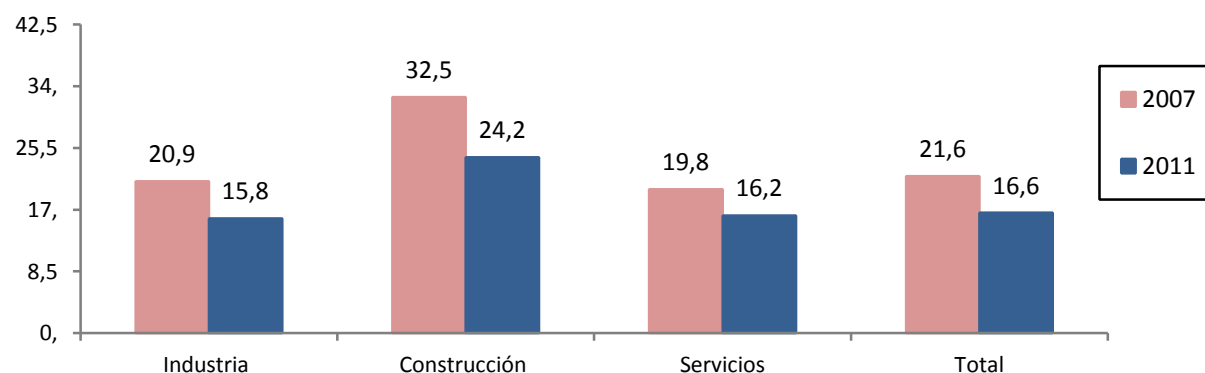
Figura 2- 181^{er} periodo de análisis. Jornadas largas de trabajo (más de 40 horas por sector). Evolución 1997-2003. En %



Base: N 1997: 3804. 2003: 5237.

Fuente: III Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 1997. V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2003.

Figura 2- 19 2^o periodo de análisis. Jornadas largas de trabajo (más de 40 horas por sector). Evolución 2007-2011, en %.



Base: Asalariados de industria, construcción y servicios 2007=8680. 2011= 7070.

Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2007. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011

Vemos como las largas jornadas de trabajo parecen muy dependientes del ciclo económico, esto es de la cantidad de trabajo disponible en global. Así, este indicador

sube en el primer periodo de auge económico (1997 a 2003) y desciende de forma clara en el segundo 2007-2011.(figuras 2-18 y 2-19)

El efecto de las largas jornadas de trabajo sobre la salud de los empleados, ha sido bien estudiado desde diversas disciplinas, en particular, por la Ergonomía. Los efectos de las horas de trabajo sobre la fatiga son evidentes. Las pausas a lo largo de la jornada reguladas o aconsejadas por los ergónomos para ir reduciendo la fatiga, tanto física como mental de determinados trabajos, especialmente exigentes, no son suficientes para contrarrestar la acumulación de fatiga cuando las jornadas se amplían. Esta fatiga cuando compromete de forma excesiva determinadas articulaciones a través de movimientos repetitivos de mano o brazo ocasiona frecuentes lesiones invalidantes. Si el trabajo implica, fundamentalmente, el uso de funciones mentales, puede traer como consecuencia la aparición de síntomas de estrés. También buen número de estudios, han relacionado la frecuencia de accidentes y su gravedad, con la hora de la jornada en que se producen, hallando una mayor incidencia en las últimas horas del día, en particular a partir de la octava hora (OIT. 1998).

Aunque el tiempo de trabajo es, y ha sido siempre, objeto de regulación legal o convencional que se cumplía con relativo rigor, en los últimos años se ha ido extendiendo la práctica de extender la duración de la jornada de forma gratuita, esto es sin cobro o retribución alguna. El porcentaje de asalariados que habitualmente dedican más horas gratis a su empresa era en 2011 del 17%. Resulta sorprendente que ese sea el mismo porcentaje cuatro años antes, en un contexto económico radicalmente distinto. No parece, por tanto, que este fenómeno esté muy afectado por “la cantidad de trabajo” real, sino que parece más bien el resultado de una actitud de disponibilidad por parte del empleado. Por supuesto, esta disponibilidad es mucho más alta en las ramas de actividad del sector Servicios y por ocupaciones, entre los directivos (39,4%), docentes (34,4%), profesionales y técnicos (26,4%), empleados administrativos (19,7%) y vendedores (16,4%), pero también, en las ocupaciones manuales no es infrecuente quedarse más tiempo de trabajo sin cobrar por él, ni recibir otra compensación. Así es el caso del 12,9% de los conductores, el 10,9% del personal de limpieza y hostelería e incluso el 9,75% de los obreros de industria y construcción. Las exigencias de una mayor extensión de la presencia en los puestos de trabajo, sí que parecen estar relacionada con la aplicación de prácticas de flexibilidad funcional. Casi uno de cada dos de quienes trabajan en equipo prolongan habitualmente su jornada laboral, (un 19,5% sin compensación alguna), por un tercio de quienes no trabajan en equipo. Todo induce a pensar, que la disponibilidad horaria está muy relacionada con las nuevas prácticas laborales de las que el trabajo en equipo constituye un buen indicador (OCDE. 1999: 429).

Las experiencias de reducción de la jornada de trabajo en Francia, por la aplicación de las leyes “Aubry” ocasionaron una presión intensificadora sobre la jornada reducida vía flexibilización del cómputo horario (Askenazy 2006: 391). Se podría pensar por tanto, que las largas jornadas, son como contrapartida menos exigentes, pero no es necesariamente así. Las jornadas amplias no son la antítesis de la intensificación. Se han

hallado asociaciones estadísticas fuertes, entre altas presiones de trabajo entre trabajadores que realizan jornadas largas (Green y McIntosh. 2001: 302).

2.1.3.4. La diversa ordenación del tiempo de trabajo.

Además de la extensión, el tiempo de trabajo ejerce sus efectos sobre el trabajador en su dimensión de organización: su distribución regular o irregular, el trabajo en días festivos o en horarios nocturnos repercute en problemas de salud y, a su vez, afecta al grado de adaptación entre el tiempo de trabajo y los compromisos sociales y familiares del trabajador.

Es probable que, donde sean más visibles los efectos de la flexibilidad de los tiempos de trabajo, es en lo que se refiere a su ordenación. Varias son las circunstancias que explican su creciente diversidad. En primer lugar, el constante incremento del peso de las actividades de servicios en el conjunto de la economía. Actividades como el transporte, la sanidad, el comercio, hostelería y servicios personales ofrecen horarios de apertura comercial y de prestación de servicios ininterrumpidos a lo largo del día, la semana y el año. Además cada día, otras actividades se suman a esta lista, en aras de la competencia global y la "sociedad de las 24 horas" (López y Pinilla. 2006). También el incesante cambio tecnológico, presiona en el mismo sentido. Las costosas inversiones, necesitan de una utilización más intensiva para reducir los costes unitarios. Además, el ciclo de vida de los productos se ha abreviado enormemente, y ello hace necesario producir una gama más amplia de productos y modificarla con más frecuencia, en función de los cambios en el mercado. Estos cambios, ocasionan una utilización más intensa y flexible del equipo productivo y de la mano de obra que implica, la generalización del horario a turnos y la jornada flexible. La flexibilidad en la ordenación de los horarios de trabajo, quizás sea la más visible externamente de las flexibilidades. El rasgo más característico es su diversidad. La "sociedad de las 24 horas" que parece emerger hace salir de la marginación los horarios atípicos que, por otra parte siempre han existido, convirtiéndolos en habituales (López y Pinilla. 2006).

El tipo de jornada más habitual en 2011 era la jornada partida (mañana y tarde). Las mujeres trabajaban más frecuentemente en jornada continua. Entre los que tienen jornada continua, la mayoría tiene jornada fija de mañana. (tabla 2-25)

Tabla 2- 25. Horario de trabajo habitual 2007-2011.

	HOMBRE		MUJER		TOTAL	
	2007	2011	2007	2011	2007	2011
Jornada partida: mañana y tarde.	44,2	40,0	31,3	28,1	38,6	34,2
Jornada continua (fijo/mañana).	22,9	25,5	34,3	38,6	27,8	31,9
Jornada continua (fijo/tarde).	3,3	2,6	7,7	7,5	5,2	5,0
Jornada continua (fijo/noche).	2,9	2,7	2,1	1,4	2,5	2,0
Equipos rotativos (mañana/tarde).	15,6	14,4	15,9	14,3	15,8	14,4
Equipos rotativos (mañana/tarde/noche).	9,0	11,0	5,4	6,8	7,5	9,0
Equipos rotativos (otro tipo de turno).	0,4	1,5	0,4	0,8	0,4	1,2
Otro variable o irregular.	1,3	2,2	2,5	2,4	1,8	2,3
NS/NC.	0	0,1	0,1	0,1	0,1	0
Total.	100	100	100	100	100	100

Base: Asalariados de industria, construcción y servicios 2007=8680 .2011= 7070.

Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2007. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011

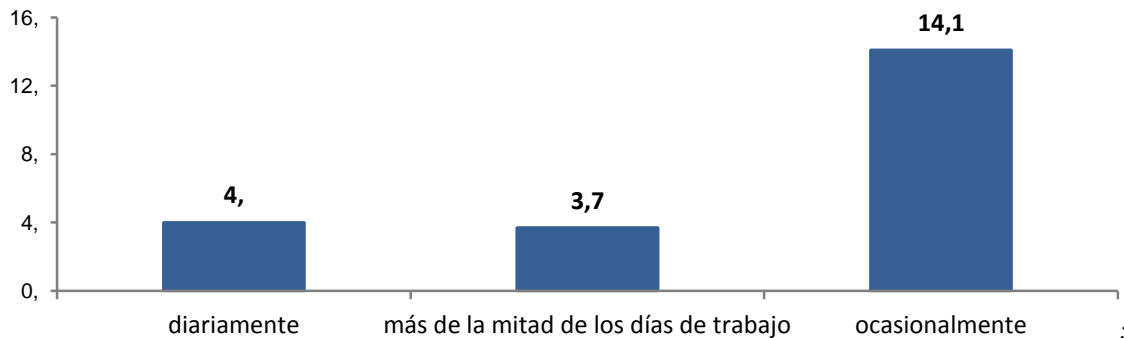
2.1.3.5. El trabajo a turnos.

Se denomina trabajo a turnos a aquél, en que un trabajador sustituye a otro en la misma tarea, durante un período de 24 horas o que cubre una parte de la jornada lo bastante grande, para necesitar la sucesión de al menos dos equipos. Esta sucesión puede ser de forma rotativa o permanente para el trabajador. Como señala la OCDE (1998: 394) "existen muchos tipos (de trabajo a turnos) y su incidencia varía según el sector, el tamaño y el proceso de producción". En la Industria, el trabajo a turnos cubre dos funciones, en unas actividades asegura una utilización intensiva de equipos e instalaciones y, por ello, contribuye a rentabilizar antes las inversiones y mejorar la productividad y, en otras industrias, como las energéticas y transformadoras asegura la continuidad de un proceso que por imperativos tecnológicos no puede interrumpirse. En el sector Servicios, a las tradicionales actividades de atención sanitaria, servicios sociales y hostelería, se han unido otras muchas, en particular las comerciales. No obstante, el que cada día haya más actividades que no se interrumpen a lo largo del día, ello no significa que haya necesariamente más trabajadores afectados. En las industrias de

proceso continuo, por ejemplo, la automatización permite realizar las labores de control continuo a lo largo del día y de la noche con un muy escaso personal.

Por otra parte, en 2011, el trabajo en horario nocturno afectaba al 4% de forma continua, otro 3,7% muy habitualmente y además otro 14% de forma ocasional (figura 2-20)

Figura 2- 20. Trabajo nocturno en 2011, en %



Base: Asalariados de industria, construcción y servicios 2011= 7070.

Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011.

En lo que respecta a las consecuencias sobre la salud, el trabajo por turnos, y en mayor medida el trabajo nocturno efectuado de forma permanente o alternante como parte de un turno, provoca a quienes lo realizan una situación de conflicto “cronobiológico”. (Nachreiner et al, 1995; Costa, 1996). La adaptación de los ritmos de un trabajador nocturno es lenta, sólo parcial, frágil y variable, y depende del tipo de puesto de trabajo y de las circunstancias del individuo.

El porcentaje de trabajadores a turnos, en el periodo estudiado, muestra un leve crecimiento, afectando en 2011 a casi una cuarta parte de los asalariados. Por lo que respecta al trabajo nocturno, sumando a aquellos que trabajan en turnos rotativos que incluyen la noche como aquellos cuyo turno es fijo nocturno, el crecimiento respecto a 2007 es claro, pasa del 7,9 al 10,2%. A lo que parece, el avance en la implantación de la sociedad de las 24 horas, no se ha visto afectada por la crisis económica que ha modificado el sentido de otros muchos indicadores que venimos empleando en esta tesis. Podríamos afirmar que se trata de una tendencia fuerte de crecimiento. Este colectivo de trabajadores nocturnos, sufre unas condiciones de trabajo evidentemente más penosas que el resto. Las exigencias de tipo físico, posturales y de movimientos repetitivos son mayores, también lo son las exigencias mentales (nivel de atención, ritmo elevado, repetitividad de las tareas) y, por el contrario el nivel de autonomía es inferior a la media. (Nogareda et al. 2013).

Analizar separadamente la evolución de cada uno de los tipos de flexibilidad, nos permite una primera aproximación al objeto de la tesis, es decir si se trata de una tendencia clara o, por el contrario, es afectada por otras circunstancias coyunturales, en particular por el ciclo económico. En el primer período de análisis, el que va desde 1997 a 2003 el contexto económico general, es el de crecimiento: el PIB crece todos los años por encima del 3% y la tasa de desempleo se mueve entre el 10 y el 12%.

De las diversas prácticas flexibles analizadas y calificadas como funcionales, en este capítulo, hemos mostrado como las políticas de gestión de la calidad total, han cobrado un importante protagonismo en los centros de trabajo españoles y cómo parece, han alentado otras innovaciones organizativas de distinto tipo con las que guardan afinidad.

En particular la polivalencia, rotación, o como hoy es más conocido, las prácticas de trabajo en equipo, han crecido a lo largo del periodo, alejándose de la típica polivalencia obrera y extendiéndose a un mayor número de ocupaciones, lo que induce a pensar de que se trata igualmente de una tendencia clara de incremento.

De entre las prácticas de flexibilidad contractual, debemos destacar por su gran extensión en particular, la temporalidad, que ha estado a lo largo del periodo en un nivel de extensión muy alto. Inclusive si al final del periodo ha sido especialmente afectada por el ciclo económico, no ha descendido del 25% del total de los asalariados. Su disminución parece que será compensada al menos parcialmente, por dos tendencias de flexibilidad productiva y contractual distintas. Por un lado con el crecimiento del trabajo a tiempo parcial, un uso contingente y flexible del trabajo sólo en los momentos de mayor carga de actividad. Por otro lado, la subcontratación en el interior de los centros de trabajo y en buena medida para realizar actividades centrales de la empresa contratista, también muestra a lo largo del periodo de análisis un sentido creciente.

Por su parte, las formas de flexibilidad temporal, como es el recurso al trabajo a turnos y al nocturno también muestran en la última fase de análisis un limitado crecimiento. No es este el caso de las jornadas largas de trabajo, de más de 40 horas, que sí parecen haber sido afectadas por el cambio de ciclo económico. Sin embargo, la disponibilidad horaria para trabajar más allá de lo obligado sin compensación por ello, parece haber resistido el cambio de coyuntura económica y todo parece indicar que se constituirá en una tendencia de futuro, conquistando las voluntades libres o atemorizadas de cada vez más empleados.

Otro indicador de flexibilidad horaria, al que no hemos hecho mención es el “trabajar sábados” y/o “domingos y festivos”. En ambos casos el ciclo económico con su destrucción de empleos en las ramas de comercio y sanitarias sí parecen haber influido sustancialmente. El trabajo en sábados, pasa de realizarlo de forma habitual (siempre o casi siempre y a menudo) el 32% de los asalariados, entre ellos el 40,5% de los trabajadores del sector servicios en 2007, a hacerlo el 28,4% del total, el 31,3% del sector servicios en 2011. Evidentemente este indicador es muy dependiente de la coyuntura económica.

Con el objeto de facilitar el análisis de tendencias de tan numeroso grupo de variables hemos construido, a partir de estos indicadores primarios, unos indicadores compuestos de los tres grandes grupos a los que venimos refiriéndonos. Con ello podremos visibilizar mejor las tendencias de evolución.

- En la **flexibilidad funcional**, incluimos en ella a aquellos trabajadores que alternan su puesto de trabajo con otros puestos o lo alternan dentro de un equipo de trabajo establecido.
- En el indicador que hemos construido denominado **flexibilidad temporal**, se incluyen los trabajos a turnos (mañana- tarde o mañana-tarde-noche), en horario fijo de noche, o en sábados, domingos o festivos de forma habitual (no ocasionalmente).
- En nuestro análisis, los grupos de asalariados que incluimos en la que denominamos **flexibilidad contractual**, incluye a aquellos trabajadores que en las sucesivas encuestas se ubican en las categorías de: trabajadores subcontratados trabajando en una empresa distinta a con la que tiene relación laboral, o que trabajan a tiempo parcial o aquellos contratados bajo cualquier modalidad de contrato temporal.

La flexibilidad funcional, más frecuente entre los hombres, ha crecido mucho más entre las mujeres en este periodo. La temporal u horaria por el contrario, ha seguido una evolución inversa, apenas modifica su nivel entre los hombres y cae muy claramente entre las mujeres, sin duda afectado por la crisis y la pérdida de empleo en el sector comercial a lo que nos hemos referido anteriormente. También la flexibilidad contractual, denota la caída de la tasa de temporalidad con la expulsión masiva de contratados temporales en el periodo (tabla 2-26).

Tabla 2- 26. 2º Periodo de análisis. Evolución de los tipos de flexibilidad por sexo 2007-2011

tipos de prácticas flexibles	2007			2011		
	hombre	Mujer	Total	hombre	Mujer	Total
Funcional	34,9	28,7	31,9	37,4	33,4	35,4
Temporal (horaria)	40,0	46,4	43,1	40,5	38,8	39,7
Contractual	30,7	41,2	35,8	18,5	37,2	24,7
N	4348	4111	8459	3616	3474	7090

Base: Total de asalariados industria, construcción y servicios.

Fuente: VI y VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2007 y 2011.

Por sector, la flexibilidad funcional crece notablemente en industria y algo menos en el sector de servicios, al contrario que en construcción afectado por la pérdida de empleo en el sector. La flexibilidad temporal, sólo se reduce notablemente en el sector servicios, debido a las causas ya señaladas.

Por último, la flexibilidad contractual se desploma en todos los sectores aunque particularmente en servicios y construcción, los dos más afectados por la crisis (tabla 2-27)

Tabla 2- 27. 2º Periodo de análisis. Evolución de los tipos de flexibilidad por sector 2007-2011

Tipos y combinaciones de prácticas flexibles	2007				2011			
	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total
funcional	31,4	43,9	29,7	31,9	38,5	40,8	34,3	35,4
temporal	40,5	23,1	47,7	43,1	39,8	20,3	41,2	39,7
contractual	24,6	48,6	36,3	35,8	18,5	37,2	24,7	24,3
N	1554	1105	5800	8459	1274	444	5372	7090

Base: Total de asalariados industria, construcción y servicios.

Fuente: VI y VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2007 y 2011

La flexibilidad funcional, se incrementa en todas las ocupaciones directivas, profesionales y técnicas, incluido las sanitarias. También lo hace entre cualificados de la industria y administrativos, así como entre los vendedores.

La flexibilidad temporal u horaria, se reduce en prácticamente todas las ocupaciones, en mayor medida en las directivas, técnicas y profesionales.

La flexibilidad contractual, lo hace también de una forma más intensa en todas las ocupaciones. (tablas 2-28 y 2-29)

Tabla 2- 28. Tipos de flexibilidad por ocupación 2007

Tipos de prácticas flexibles	Directivos	profesionales	Sanitarios	Docentes	Empleados administrativo	Cualificados de la	Obreros construcción e	Conductores	vendedores	Trabajadores de limpieza y	Defensa y seguridad	TOTAL
funcional	41,8	41,1	49,6	35,1	27,4	33,3	44,3	17,3	18,1	25,6	43,8	31,9
temporal	36,2	29,3	65,7	19,6	20,7	47,0	26,9	52,2	62,7	56,0	71,9	43,2
contractual	13,5	29,0	32,6	37,6	27,6	26,6	44,0	26,0	38,5	46,1	27,3	35,8
N	304	482	417	484	1125	723	1371	393	1119	1781	249	8448

Base: Total de asalariados industria, construcción y servicios.

Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2007

Tabla 2- 29. Tipos de flexibilidad por ocupación. 2011

Tipos de prácticas flexibles	Directivos	profesionales	Sanitarios	Docentes	Empleados administrativos	Cualificados de la	Obreros construcción	Conductores	vendedores	Trabajadores de limpieza y	Defensa y seguridad	TOTAL
funcional	50,4	50,1	55,0	34,6	30,6	38,6	41,5	17,4	28,2	26,7	42,0	35,4
temporal	20,3	22,1	56,4	15,7	16,8	44,8	29,7	53,3	60,0	53,8	66,8	39,7
contractual	5,5	18,6	28,3	24,0	13,9	17,8	35,3	18,3	26,9	36,9	16,8	24,3
N	236	575	473	578	1078	690	680	317	943	1258	262	7090

Base: Total de asalariados industria, construcción y servicios.

Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011

2.1.4. LA ACUMULACION DE LAS PRÁCTICAS FLEXIBLES.

Las prácticas que venimos describiendo, no responden a ningún esquema prefijado, si no a las opciones y posibilidades que la empresa, en el marco regulatorio existente en cada momento, juzga como posible. Por ello, no hay ningún obstáculo a la combinación de esas prácticas en los mismos centros de trabajo, diferenciando, por ejemplo trabajadores esenciales y periféricos, o bien se pueden aplicar sobre los mismos empleados, acumulando en el trabajador las exigencias derivadas de esas prácticas: disponibilidad, esfuerzo, y dedicación a la tarea encomendada.

Para describir ese proceso de acumulación de flexibilidades, emplearemos tres indicadores construidos con las variables que venimos empleando, las cuales corresponden a los tres grandes grupos de prácticas flexibles a disposición de las empresas; esto es la flexibilidad funcional, la contractual (y productiva) y la horaria. A través de sus combinaciones podremos comprender las desigualdades sectoriales, ocupacionales y de género que provocan.

La tabla 2-30 muestra la interrelación existente entre estos indicadores.

Tabla 2- 30. 1er. Periodo de análisis. Evolución de la acumulación de prácticas de flexibilidad por sector 1997-2003

Tipos y combinaciones de prácticas flexibles	1997			1999			2003		
	industria	Servicios	Total	industria	Servicios	Total	industria	Servicios	Total
Sólo funcional	10,4	4,8	6,4	16,1	9,5	11,3	19,4	11,7	15,3
Sólo temporal	12,6	11,0	11,4	12,4	10,9	11,3	16,8	8,2	12,2
Sólo contractual	13,6	17,0	16,1	10,3	12,3	11,8	6,1	11,4	9,0
Sólo funcional y temporal	3,7	1,0	1,8	5,3	3,1	3,7	7,9	2,8	5,2
Sólo funcional y contractual	4,8	3,1	3,6	5,2	3,2	3,8	2,9	3,2	3,0
Sólo temporal y contractual	2,5	5,6	4,7	2,4	5,8	4,8	1,5	2,2	1,9
Las tres	1,3	1,1	1,2	1,5%	1,2	1,3	,8	1,2	1,0
Ningún tipo de flexibilidad	51,1	56,4	54,9	46,8	54,0	52,0	44,7	59,3	52,5
N	986	2484	3470	929	2396	3325	2172	2542	4714

Base: Total de asalariados. (Excluido Construcción)

Fuente: Cuestionario del trabajador. ENCT 97 y ENCT 99.

Aproximadamente, la mitad de los asalariados permanecen « a salvo » de prácticas flexibles durante todo el periodo. También, es evidente la importante subida del indicador relativo a la flexibilidad funcional, bien sólo o combinado con la flexibilidad temporal, en particular en el sector industrial.

La categoría más extrema, la de los que podríamos denominar como “superflexibles” es residual, apenas afecta al 1% al finalizar este primer periodo de análisis. Pero, quienes son afectados por dos son otro 10%.

Las mujeres, a lo largo del periodo y al finalizar éste, están más frecuentemente en la categoría de «ningún tipo de flexibilidad», pero, por el contrario también son más que los hombres, entre quienes acumulan dos o más grupos de flexibilidad. A las mujeres les afecta más la flexibilidad contractual y las dos combinaciones en que esta está presente (tabla 2-31)

Tabla 2- 31. 1er. Periodo de análisis. Evolución de la acumulación de prácticas de flexibilidad por sexo 1997-2003

Tipos y combinaciones de prácticas flexibles	1997			1999			2003		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Sólo funcional	6.4	7.5	4.5	11.3	13.5	7.9	15,3	17,4	11,2
Sólo temporal	11.5	13.6	7.9	11.3	13.2	8.3	12,2	14,3	8,0
Sólo contractual	16.1	13.6	20.1	11.7	9.8	14.6	9,0	6,4	13,9
Sólo funcional y temporal	1.8	1.9	1.5	3.7	3.7	3.7	5,2	5,9	3,8
Sólo funcional y contractual	3.6	3.2	4.2	3.8	3.2	4.5	3,0	3,0	3,1
Sólo temporal y contractual	4.7	4.4	5.2	4.9	3.6	6.7	1,9	1,2	3,2
Las tres flexibilidades	1.2	1	1.4	1.3	1.1	1.4	1,0	,7	1,7
Ningún tipo de flexibilidad	54.9	54.6	55.2	52.1	51.6	52.7	52,5	51,2	55,1
Nº	3470	2165	1304	3324	2002	1322	4714	3106	1608

Base: Total de asalariados. (Excluido Construcción)

Fuente: Cuestionario del trabajador. ENCT 97 y ENCT 99.

Las tablas 2-32, 2-33 y 2-34 muestran la distribución acumulada de las prácticas de flexibilidad por ocupación en este periodo

Tabla 2- 32. 1er. Periodo de análisis. Acumulación de prácticas de flexibilidad por ocupación. 1997

Tipos y combinaciones de prácticas flexibles	Técnicos y profes. científicos e intelectuales	Técnicos y profes. de apoyo	Empleados de tipo administrativo	Tr. de restauración, person., protección y	Artesanos y tr. cualif. de ind. manuf., construc. y	Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	Trabajadores no cualificados	TOTAL
Sólo funcional	3,3	6,5	4,1	2,8	11,4	9,7	7,2	6,4
Sólo temporal	8,6	12,2	4,7	18,6	10,0	23,3	12,3	11,4
Sólo contractual	17,9	13,9	16,9	18,1	13,4	11,2	20,1	16,1
Sólo funcional y temporal	1,3	1,1	,6	1,4	2,4	5,2	1,4	1,7
Sólo funcional y contractual	1,7	1,7	2,3	4,0	6,1	1,2	7,8	3,6
Sólo temporal y contractual	9,3	3,1	1,8	7,9	4,5	2,6	8,6	4,7
Las tres	0,0	,3	,7	3,1	1,2	2,4	,8	1,1
Ningún tipo de flexibilidad	57,9	61,	68,8	44,1	51,0	44,4	41,9	54,9
Nº	302	353	998	354	508	421	513	3449

Base: Total de asalariados. (Excluido Construcción)

Fuente: Cuestionario del trabajador. ENCT 97

Tabla 2- 33. 1er. Periodo de análisis. Acumulación de prácticas de flexibilidad por ocupación

Tipos y combinaciones de prácticas flexibles	Técnicos y profes. científicos e	Técnicos y profes. de apoyo	Empleados de tipo administrativo	Tr. de restauración, person.,	Artesanos y tr. cualif. de ind. manuf., construc. y	Operadores de instalaciones	Trabajadores no cualificados	TOTAL
Sólo funcional	7,5	9,7	9,8	7,6	18,0	15,8	9,0	11,3
Sólo temporal	8,6	7,6	4,6	21,7	12,3	16,6	13,3	11,3
Sólo contractual	13,6	12,1	11,1	12,5	10,4	9,1	14,9	11,8
Sólo funcional y temporal	,8	3,0	1,1	6,9	3,9	6,1	6,2	3,7
Sólo funcional y contractual	1,9	3,3	2,4	2,1	5,0	2,8	8,3	3,7
Sólo temporal y contractual	5,0	4,5	2,7	9,2	2,5	3,6	8,5	4,8
Las tres	0,0	,3	,6	2,4	,4	2,5	3,7	1,3
Ningún tipo de flexibilidad	62,4	59,5	67,7	37,6	47,5	43,5	36,1	52,2
Nº	359	331	839	423	560	361	435	3321

Base: Total de asalariados. (Excluido Construcción)

Fuente: Cuestionario del trabajador. ENCT 99

Tabla 2- 34. 1er. Periodo de análisis. Acumulación de prácticas de flexibilidad por ocupación

Tipos y combinaciones de prácticas flexibles	Técnicos y profes. científicos e	Técnicos y profes. de apoyo	Empleados de tipo administrativo	Tr. de restauración, person.,	Artesanos y tr. cualif. de ind. manuf., construc. y	Operadores de instalaciones	Trabajadores no cualificados	TOTAL
Sólo funcional	10,2	10,1	9,8	12,0	22,1	20,3	16,3	15,3
Sólo temporal	6,6	5,5	3,9	14,4	14,3	25,0	11,8	12,2
Sólo contractual	11,3	9,2	12,6	9,9	6,1	4,0	10,8	9,0
Sólo funcional y temporal	1,7	1,3	1,6	5,5	6,8	10,9	5,8	5,2
Sólo funcional y contractual	2,3	,8	2,7	2,1	3,1	2,9	5,9	3,0
Sólo temporal y contractual	1,9	2,1	1,0	2,9	1,5	1,9	2,7	1,9
Las tres	,4	1,5	,7	2,1	,7	1,1	1,2	1,0
Ningún tipo de flexibilidad	65,7	69,6	67,7	51,0	45,4	33,9	45,4	52,5
Nº	530	477	838	382	938	799	729	4714

Base: Total de asalariados. (Excluido Construcción)

Fuente: Cuestionario del trabajador. ENCT 2003

La evolución por ocupación, muestra muchas más diferencias. Mientras que entre las ocupaciones profesionales y técnicas, sólo a un tercio se les aplica alguna medida flexible, en otro extremo, entre los cualificados industriales sólo un tercio, escapa de las medidas flexibilizadoras. Igualmente este grupo, es el que más frecuentemente acumula dos o más prácticas y en general los tres grupos de trabajadores de cuello blanco, técnicos, profesionales y administrativos los que menos, aunque a estos últimos les afecta en especial la flexibilidad contractual, bien sola o acompañada con otras prácticas. Este es el mismo caso de los trabajadores no cualificados, aunque también ellos, son requeridos como trabajadores polivalentes con gran frecuencia.

A lo largo del periodo, esta situación descrita se ha ido agudizando, de tal forma que entre las ocupaciones de "cuello blanco", más trabajadores han ido escapando de la flexibilidad y los de "cuello azul", al contrario.

El cambio metodológico de pasar de entrevistar en el centro de trabajo a hacerlo en el hogar del trabajador, tiene como resultado una mayor similitud entre la muestra y el universo real del mercado de empleo, ya que anteriormente estaban sobrerrepresentadas las empresas medianas y grandes y dentro de ellas los trabajadores más estables. Es por ello que en el inicio de este segundo periodo de análisis los niveles de los distintos tipos de flexibilidad sufren un importante incremento (tabla 2-35)

Tabla 2- 35. 2º Periodo de análisis. Evolución de la acumulación de prácticas de flexibilidad por sector 2007-2011

Tipos y combinaciones de prácticas flexibles	2007				2011			
	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total
Sólo funcional	13,6	16,0	10,2	11,6	18,3	19,4	15,2	16,1
Sólo temporal	20,7	7,8	20,9	19,2	18,1	8,6	18,6	17,9
Sólo contractual	10,1	21,4	13,3	13,7	6,3	16,0	8,6	8,7
Sólo funcional y temporal	10,0	5,2	9,0	8,7	13,6	4,1	10,7	10,8
Sólo funcional y contractual	4,8	17,10	5,3	6,80	4,1	13,5	4,1	4,7
Sólo temporal y contractual	6,7	4,5	12,5	10,4	5,6	3,8	7,7	7,1
Las tres	3,1	5,6	5,2	4,8	2,6	3,8	4,2	3,9
Ningún tipo de flexibilidad	31,1	22,4	23,5	24,8	31,6	30,9	30,8	30,9
N	1554	1105	5800	8459	1274	444	5372	7090

Base: Total de asalariados industria, construcción y servicios.

Fuente: VI y VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2007 y 2011

La evolución y el cambio metodológico ya señalado, están influyendo en los resultados de este periodo, si los comparamos con los del anterior. En media, sólo tres de cada diez asalariados, se encuentran « a salvo » de prácticas flexibles en 2011, aunque cuatro años antes, sólo lo estaban uno de cada cuatro asalariados. La evolución es similar respecto a quienes acumulan los tres factores de flexibilidad, casi el 5% de la muestra en 2007 y el 4% en 2011. La disminución de las cifras, está muy afectada por la reducción ya señalada en este periodo de la contratación temporal, la variable con mayor peso en el análisis. De tal forma que tanto a quienes se les aplica la flexibilidad contractual, como las combinaciones en que ella está, son en 2011 muchos menos que en 2007. Ello es especialmente cierto, en los sectores de construcción y servicios.

Evolución inversa es la de la flexibilidad funcional, bien sola ó en las dos combinaciones, ya que en todos los casos se da una mayor frecuencia, común a todos los sectores.

El porcentaje de quienes acumulan dos o más factores de flexibilidad ronda al finalizar el periodo en 2011 el 25% de los asalariados, prácticamente sin diferencias por sector. En resumen, en 2011 un 30% de los asalariados no tiene ninguna práctica flexible, un 26% dos o más y un 42% sólo una. Las diferencias entre industria y servicios, no son significativas, y el sector de la construcción está más afectado por las prácticas de flexibilidad contractual y funcional, y su combinación.

Las diferencias por género (tabla 2-36) mantienen las mismas pautas del periodo anterior. Las mujeres están más afectadas por la flexibilidad contractual y los hombres

por la funcional, si bien esas diferencias se han ido reduciendo debido a una creciente difusión de la flexibilidad funcional entre las mujeres.

Tabla 2- 36. 2º Periodo de análisis. Evolución de la acumulación de prácticas de flexibilidad por sexo 2007-2011

Tipos y combinaciones de prácticas flexibles	2007			2011		
	hombre	Mujer	Total	hombre	Mujer	Total
Sólo funcional	13,6	9,4	11,6	17,0	15,1	16,1
Sólo temporal	18,8	19,6	19,2	18,9	16,8	17,9
Sólo contractual	11,6	16,0	13,7	6,9	10,5	8,7
Sólo funcional y temporal	9,7	7,6	8,7	12,3	9,2	10,8
Sólo funcional y contractual	7,5	6,0	6,8	4,7	4,7	4,7
Sólo temporal y contractual	7,5	13,5	10,4	5,8	8,4	7,1
Las tres	4,1	5,6	4,8	3,4	4,4	3,9
Ningún tipo de flexibilidad	27,3	22,2	24,8	31,0	30,9	30,9
N	4348	4111	8459	3616	3474	7090

Base: Total de asalariados industria, construcción y servicios.

Fuente: VI y VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2007 y 2011

Tabla 2- 37. 2º Periodo de análisis. Acumulación de prácticas de flexibilidad por ocupación. 2007

Tipos y combinaciones de prácticas flexibles	Directivos	profesionales	Sanitarios	Docentes	Empleados administrativos	Cualificados de la industria,	Obreros construcción e	Conductores	vendedores	Trabajadores de limpieza y	Defensa y seguridad	TOTAL
Sólo funcional	22,7	20,5	11,5	17,6	16,2	11,3	16,8	6,1	4,5	4,9	7,2	11,6
Sólo temporal	17,1	12,7	21,1	7,6	11,4	21,4	10,6	34,1	30,9	23,2	24,1	19,2
Sólo contractual	4,9	12,4	8,4	18,4	16,0	9,30	17,60	9,9	11,1	16,7	5,6	13,8
Sólo funcional y temporal	13,5	8,5	23,3	3,7	3,5	13,0	6,0	5,1	6,3	9,1	28,1	8,7
Sólo funcional y contractual	3,0	8,5	2,9	11,0	5,7	4,7	16,0	3,1	2,0	5,7	2,0	6,8
Sólo temporal y contractual	3,0	4,6	9,4	5,4	3,8	8,3	4,9	9,9	20,2	17,8	13,3	10,4
Las tres	2,6	3,5	12,0	2,9	2,	4,3	5,5	3,1	5,3	5,9	6,4	4,9
Ningún tipo de flexibilidad	33,2	29,3	11,5	33,5	41,4	27,7	22,6	28,8	19,7	16,6	13,3	24,8
N	304	482	417	484	1125	723	1371	393	1119	1781	249	8448

Base: Total de asalariados industria, construcción y servicios.

Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2007

En 2011 (tabla 2-38), los empleados administrativos (el 50%), los docentes (42%) y directivos (39%) eran los colectivos que en mayor número se encontraban « a salvo » de flexibilidades.

Por el contrario, sólo un 16,5 % de los sanitarios lo estaban, así como un 23% de trabajadores de la limpieza y hostelería, e igual porcentaje de “vendedores”. Las ocupaciones de obreros industriales y de la construcción (26,5%) y cualificados de la industria (30,6%) estaban a salvo en menor proporción.

Para directivos, profesionales y técnicos, (excluidos sanitarios y docentes) la única flexibilidad relevante, era en 2011 la funcional y en menor medida la temporal. Para sanitarios, es la funcional y la temporal las más frecuentes. En particular los sanitarios, acumulan en mucha mayor medida que cualquier otra ocupación los tres tipos de flexibilidad (10%). Los docentes se ven especialmente afectados por la flexibilidad funcional y contractual, los cualificados de la industria, por la funcional y la temporal y los obreros de construcción e industria además de por esas, por la contractual

Tabla 2- 38. 2º Periodo de análisis. Acumulación de prácticas de flexibilidad por ocupación.

Tipos y combinaciones de prácticas flexibles	Directivos	profesionales	Sanitarios	Docentes	Empleados administrativos	Cualificados de la industria,	Obreros construcción e	Conductores	vendedores	Trabajadoresde limpieza y	Defensa y seguridad	TOTAL
Sólo funcional	37,7	30,3	16,7	21,1	22,4	15,5	17,6	6,9	9,2	5,70	9,5	16,1
Sólo temporal	8,5	8,7	15,6	7,3	9,0	20,9	13,2	34,4	28,6	24,2	25,2	17,9
Sólo contractual	0,8	4,7	5,1	14,4	8,6	4,8	14,3	6,9	6,3	13,4	2,3	8,7
Sólo funcional y temporal	9,3	8,5	22,8	5,7	5,0	15,2	7,4	7,9	12,1	10,5	28,2	10,8
Sólo funcional y contractual	2,1	9,0	5,3	6,9	2,5	4,3	11,9	0,3	1,4	4,	1,1	4,7
Sólo temporal y contractual	1,3	2,6	7,8	1,90	2,0	5,2	4,6	8,8	13,8	13,0	10,3	7,1
Las tres	1,3	2,3	10,1	0,9	0,7	3,5	4,6	2,2	5,5	6,1	3,1	3,9
Ningún tipo de flexibilidad	39,0	33,9	16,5	41,9	49,7	30,6	26,5	32,5	23,1	22,7	20,2	30,9
N	236	575	473	578	1078	690	680	317	943	1258	262	7090

Base: Total de asalariados industria, construcción y servicios.

Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011

Al acabar este periodo, sólo tres de cada diez trabajadores estaban “a salvo” de alguna medida de flexibilidad. No obstante, eran más que cuatro años antes. La causa fundamental de esta disminución en la extensión de la flexibilidad, es la drástica disminución de la temporalidad que había pasado en las fechas de las dos encuestas del 32 al 25%, y en menor medida, por la disminución de la flexibilidad temporal, derivada de la reducción de la actividad y empleos comerciales durante la crisis.

El análisis por género, muestra que las mujeres son empleadas de forma "más flexibles" en todas las opciones que incluyen la flexibilidad contractual, y los hombres en la funcional. Por su parte, la flexibilidad temporal u horaria ha cambiado de signo, de ser un atributo de la mujer, ha pasado a ser del hombre en este periodo afectado por la pérdida de empleo señalada.

Por su parte, las actividades industriales emplean más la flexibilidad funcional, tanto de forma aislada, como en combinación con las otras flexibilidades, mientras que las de servicios, utilizan más la flexibilidad contractual, tanto aisladamente como en combinación con las otras.

La ocupación es la variable que mejor discrimina. En su conjunto “son más flexibles” las ocupaciones más bajas en la jerarquía laboral (trabajadores de servicios y no cualificados), excepto las sanitarias y después, el resto de ocupaciones manuales. Entre los no cualificados, en media, un tercio concentra dos o más flexibilidades. Las ocupaciones directivas y profesionales no superan el 20% (excepto sanitarias y docentes).

En su conjunto, el primer periodo de análisis que coincide con el principio del siglo, la mitad de los empleados se encontraban a resguardo de las prácticas de flexibilidad. Bien es verdad, que estos datos, estaban afectados por una sobrerrepresentación de la empresa mediana y grande por lo que ese sesgo puede haber dulcificado esas cifras. No obstante, en el segundo periodo que coincide con el final de la primera década del siglo, los cambios en las circunstancias del empleo habían modificado profundamente esta distribución. Ya sólo un 30% estaban “al abrigo” de prácticas flexibilizadoras, y de entre ellas sólo la funcional mostraba una resistencia a las circunstancias de la coyuntura económica, mostrando que se trata de una tendencia claramente creciente, ya que se difunde por todo tipo de ocupaciones.

Las otras dos, la contractual y la temporal u horaria han sido mucho más afectadas por la coyuntura económica, por lo que, a la vista de la tibia creación de empleo y el consiguiente repunte de las formas contractuales “atípicas”, en particular el contrato a tiempo parcial, es de prever que en estos momentos ya estén cambiando de signo

La aplicación en los centros de trabajo de las prácticas flexibles, ha ido naturalizándose, constituyéndose en una característica configuradora del mercado de trabajo español en la actualidad. El crecimiento de la flexibilidad, proporciona al empresario un medio idóneo para acentuar el esfuerzo de trabajo sin oposición. A fin de verificarlo, debemos detenemos en conocer a través de qué proceso se realiza, en la actualidad, la traducción de la flexibilidad en un empeoramiento de determinados indicadores de las condiciones de trabajo. Analizaremos para ello, el proceso de intensificación del esfuerzo de trabajo en el siguiente capítulo.

2.2. LAS FORMAS QUE ADOPTA LA INTENSIFICACION DEL TRABAJO.

Las primeras constataciones de que se estaban produciendo cambios, hacia una mayor exigencia en la intensidad del esfuerzo de trabajo requerido a los empleados, provinieron de los resultados de encuestas europeas (Green y McIntosk. 2001) y francesas (Gollac. 1997). Estas evoluciones, se manifestaban al mismo tiempo en que importantes cambios tecnológicos y organizativos se producían en las empresas europeas. Los cambios tecnológicos, han hecho viables modificaciones en la organización de la actividad laboral (Vendramin. 2006) y han transformado la principal herramienta de trabajo para muchos empleados, con el consiguiente cambio en las fuentes inmediatas de riesgo laboral (Pinilla. 2015).

No obstante, hemos señalado que las principales transformaciones en este periodo, han tenido que ver con la pérdida de la estabilidad que aportaba la “norma salarial anterior” y su sustitución por la “norma social de empleo flexibilizado “(Prieto. 2002). La extensión de las prácticas de flexibilidad que hemos descrito en el capítulo anterior, ha hecho posible las condiciones necesarias para que se pueda exigir más esfuerzo de trabajo al trabajador, a través de varias vías, no necesariamente excluyentes, esto es, mediante la adhesión voluntaria a un proyecto individual emancipador, en el que confluirían objetivos de empresa, con la realización del yo (Boltansky y Chiapello. 2002) o, en otro extremo, mediante la coacción y el miedo (Askenazy. 2005).

Las formas en que se plasma este mayor esfuerzo exigido son variadas, como diverso es el conjunto de las actividades laborales. Si en la cadena de montaje arquetípica, las cadencias impuestas es la forma fácil de intensificar, en otras actividades, por ejemplo del sector servicios, es el establecer objetivos excesivamente ambiciosos, y/o reducir los medios tecnológicos y humanos para lograrlo, en definitiva densificando todo el tiempo de trabajo.

Por su naturaleza interna a la organización del trabajo, la intensificación pareciera estar escondida en varias cajas, a fin de pasar inadvertida. Por ello, la mejor forma de conocer sus dimensiones es, ya lo hemos dicho, a través de la carga sentida por el trabajador y para ello las encuestas diacrónicas nos ofrecen la mejor opción⁶⁵.

Tanto las encuesta europeas, como las de muchos países de Europa y América han adoptado esta forma de diagnosticar los estados de las condiciones de trabajo a nivel global, demostrando su clara utilidad en este aspecto (Weiler. 2007) y también como medios eficaces para informar de los cambios que se producen en las condiciones de trabajo y para señalar los principales problemas a abordar por las políticas de condiciones de trabajo (Dhondt. 1997).

⁶⁵ Ya hemos señalado que en general, la metodología más rigurosa para analizar condiciones de trabajo, es la de los estudios epidemiológicos, pero estos son extremadamente largos y costosos y por ello mucho menos útiles para identificar cambios emergentes.

2.2.1. Indicadores del primer periodo: exigencias de atención, ritmo y repetitividad.

Las encuestas que venimos empleando de la que hemos denominado 1er. periodo, es decir, las realizadas en 1997, 1999 y 2003 pretendían aprehender los niveles de esfuerzo de los trabajadores a través de tres indicadores clásicos:

- Nivel de atención alto
- Ritmo de trabajo elevado
- Repetitividad de las tareas

Estos tres indicadores, se sustentan teóricamente en los desarrollos de la psicología del trabajo (Leplat y Cuny. 1977) y su utilidad predictiva, ha sido ampliamente verificada por su inclusión como dimensiones fundamentales en el ámbito de las exigencias, en el modelo “exigencias-control” para predecir el estrés laboral, en el modelo de Karaseck y Theorell (1990).

La forma de medir estos indicadores en las encuestas española que venimos utilizando, así como en la de la mayoría de las de otros países, es a través de una escala de tipo Likert, respecto a la cual se solicita al entrevistado que se posicione, respecto a la duración a lo largo de una jornada estándar de trabajo, durante cuánto tiempo tiene que mantener o ejercer la acción que se le solicita. Las opciones de respuesta son: *más de la mitad de la jornada, entre la mitad y una cuarta parte, menos de la cuarta parte y nunca*. Con ello, se solicita al trabajador que promedie el tiempo en que está expuesta a la exigencia correspondiente. De forma consensuada, los análisis suelen destacar que a partir de la mitad de la jornada, la exposición a la exigencia correspondiente es importante.

En el primer periodo estos indicadores muestran una evolución diversa (tabla 2-39)

Tabla 2- 39 1^{er} periodo de análisis. Evolución de indicadores primarios de intensidad. 1997-1999-2003

	INDUSTRIA			CONSTRUCCION			SERVICIOS			TOTAL		
	1997	1999	2003	1997	1999	2003	1997	1999	2003	1997	1999	2003
Mantener un nivel de atención alto o muy alto.	64,9	59,2	64,4	55,2	47,6	59,4	61,7	59,4	66,5	62,0	58,2	65,4
Mantener un ritmo de trabajo elevado.	35,6	32,9	33,9	27,1	26,7	33,4	39,8	37,2	42,7	37,6	35,1	40,1
Realizar tareas muy repetitivas y de muy corta duración.	37,1	34,7	31,2	37,1	32,7	29,9	33,2	31,1	28,8	34,6	32,1	29,4
No hay ritmo de trabajo. Sólo horario a cumplir	25,5	19,6	10,1	54,2	32,4	11,5	20,0	13,2	10,8	24,3	16,7	10,3

Base: N 1997: 3804. 1999: 2003: 5237. Categoría de respuesta: más de la mitad de la jornada.

Fuente: III Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 1997. IV Encuesta nacional de Condiciones de Trabajo y V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2003.

La complejidad de las tareas encomendadas, parece incrementarse en las actividades de servicios y construcción, pero permanece estable en industria. La repetitividad sufre una clara mejora (disminución de su nivel) en los tres sectores. Mientras tanto, el ritmo elevado exigido se reduce en industria y aumenta claramente en servicios y construcción.

No obstante, el indicador quizás más relevante de los cambios proviene de otra pregunta, relativa a cuál es el determinante principal del ritmo de trabajo y es la opción de respuesta que informa sobre “la ausencia de ritmo, sólo un horario a cumplir”. La evolución de esta opción no deja lugar a dudas. Quienes se sienten a salvo de presiones, se reducen en más de la mitad entre 1997 y 2003. Las presiones de ritmo avanzan conquistando ocupaciones y tareas, antaño más relajadas.

2.2.2. Indicadores segundo periodo: ritmo, plazos y multitarea.

No obstante, en las encuestas de ese periodo, los indicadores específicos para medir la intensidad son escasos y en parte mal contruidos⁶⁶.

Por ello, se consideró pertinente su cambio en este ámbito, en el marco del cambio metodológico general, al que ya nos hemos referido. Se amplían el número de indicadores, en particular dos de especial interés: “trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos” y “atender a varias tareas al mismo tiempo”. Ambos se relacionan muy directamente con la variable tiempo: tiempo máximo en el que debe concluirse una tarea o prestar un servicio y el tiempo limitado repartido entre varias tareas.

⁶⁶ Por ejemplo la pregunta sobre determinantes del ritmo de trabajo en las tres encuestas analizadas de este periodo, se contemplan como excluyentes, por lo que sólo hay información sobre la que el trabajador considera como principal. Ello excluye la posibilidad, como veremos más adelante, de análisis más complejos.

También otros indicadores nuevos, mejoran la capacidad descriptiva ya que se ajustan más a las actividades del sector de servicios, como por ejemplo: “Tratar directamente con clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.”.

Estos cambios, se ajustan a los cuestionarios empleados en las encuestas europeas, con las que intencionadamente se busca converger en las encuestas españolas, a fin de mejorar la comparabilidad de la situación nacional, con la de otros países.

La evolución (tabla 2-40), muestra una clara tendencia ascendente en los tres sectores, de la atención necesaria para atender la tarea y en particular, en el sector de servicios e industria y, aunque es más frecuente esta exigencia entre los hombres, la subida es mayor para las mujeres, tres de cada cuatro realizan tareas, que exigen mantener un nivel de atención alto o muy alto, durante al menos la mitad de la jornada de trabajo.

La sensación de “trabajar muy rápido”, crece en todos los sectores y en los dos sexos y, nuevamente, más entre las mujeres, las cuales son más conscientes de este hecho que los hombres (el 49,9 % de las mujeres y 45,8% los hombres).

Las limitaciones temporales a corto plazo, esto es, trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos, también se incrementa en el periodo de forma clara en todos los sectores y para los dos sexos. También en este caso, el crecimiento es mayor entre las mujeres, aunque aún son menos las afectadas que los hombres.

La atención a varias tareas al mismo tiempo, constituye un indicador muy ajustado a las exigencias de multitareas en gran número de actividades. Hace referencia a la organización desorganizada de “organizaciones reactivas” que viven en la urgencia permanente (Askenazy. 2009:21). Por otro lado, respecto a aquellos trabajadores afectados, se puede bien clasificar, como una forma moderna de polivalencia y por ello asociarla a los trabajos de alto rendimiento y al trabajo en equipo (Ostermann.2003). Los resultados muestran un importante crecimiento de esta exigencia en todos los sectores, en particular la industria y la construcción, aunque el nivel más alto de presencia se da en servicios, afectando a la mitad de los asalariados. Por sexo, las diferencias son estadísticamente significativas, afectando al 50,9% de las mujeres y al 44,5% de los hombres.

El siguiente indicador está enfocado principalmente para el sector servicios, donde también crece en el periodo llegando a afectar al 70% de los asalariados y en razón de esta distribución sectorial, es más frecuente entre las mujeres que entre los hombres. No obstante, es importante retener que, para tres de cada diez asalariados de la industria, esta exigencia es también frecuente.

Por último, un nuevo indicador busca medir la dificultad de la tarea encomendada. En este sentido complementa la información del primer indicador, el nivel de atención. Este presupone una permanente atención, pero no discrimina si ello es necesario en razón de su dificultad o en razón de su repetitividad.

Una cuarta parte de los asalariados manifiestan realizar tareas complicadas, complejas o difíciles, sin diferencias significativas, ni por sector ni por sexo (tabla 2-40).

Tabla 2- 40. 2º periodo de análisis. Evolución de indicadores primarios de intensidad. 2007-2011.

¿En qué medida su trabajo implica?	INDUSTRIA		CONSTRUCCION		SERVICIOS		TOTAL		HOMBRE		MUJER	
	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011
Mantener un nivel de atención alto o muy alto.	73,1	83,9	70,9	74,2	66,9	77,9	68,5	79,4	73,1	82,4	63,9	76
Trabajar muy rápido.	46,7	47,2	47	49,5	46,2	48,4	46,3	48,5	46,3	47,1	45,8	49,9
Trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos.	38,4	40,2	38,4	44,8	33,2	35,8	34,8	37,4	37,4	39,1	30,5	35,1
Atender a varias tareas al mismo tiempo.	32,9	39,8	31,3	40,3	47,8	50,1	43,2	47,7	39,2	44,5	47,4	50,9
Tratar directamente con clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.	31	31,9	26,9	23,9	68,1	70,6	56,4	61,3	48,2	55,2	65,2	67,4
Realizar tareas complejas, complicadas o difíciles.	21,2	23,9	23,4	27,6	20,3	20,5	21	21,5	24,6	26	16,4	16,8

Base: Asalariados de industria, construcción y servicios 2007=8680 .2011= 7070. Categoría de respuesta: "siempre o casi siempre" y "a menudo".

Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2007. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011.

La evolución por ocupaciones, muestra que si bien mantener una atención alta, es un atributo de las ocupaciones altas de la jerarquía laboral: directivos, profesionales, y técnicos, incluidos, sanitarios y docentes, lo es también de conductores de todo tipo de vehículos, y además de los obreros cualificados y no de la industria y la construcción, y es entre ellos donde esta exigencia parece haberse incrementado entre 2007 y 2011.

Trabajar muy rápido, afecta más a trabajadores de limpieza y hostelería, vendedores, sanitarios, y directivos, así como obreros de construcción e industria y cualificados de industria, pero ha crecido más, entre los docentes en el periodo.

Trabajar con plazos estrictos y cortos, constituye un atributo de profesionales, directivos, sanitarios, administrativos y cualificados de la industria, pero es en entre éstos, donde más se ha incrementado el indicador.

Atender a varias tareas, afecta más a directivos, profesionales, administrativos y sanitarios, pero también a profesionales de la defensa y seguridad y trabajadores de hostelería y limpieza, pero donde más ha crecido, es entre los obreros de la industria y la construcción.

El trato con personas, es una exigencia de las tareas docentes, de vendedores y sanitarios. (tablas 2-41 y 2-42).

En cuanto a la complejidad, sus mayores niveles se dan entre directivos y profesionales, así como sanitarios.

Tabla 2- 41. 2º periodo de análisis. Indicadores primarios de intensidad por ocupación. 2007

¿En qué medida su trabajo implica?	Directivos	profesionales	Sanitarios	Docentes	Empleados administrativos	Cualificados de la industria,	Obreros construcción e industria	Conductores	vendedores	Trabajadoresde limpieza y Hostelería	Defensa y seguridad	TOTAL
Mantener un nivel de atención alto o muy alto.	78,7	84,4	84,9	75,6	75,5	71,1	68,5	87,3	57,9	49,2	75,0	68,6
Trabajar muy rápido.	50,0	43,1	52,1	24,3	40,3	48,8	47,8	45,1	44,2	55,5	28,9	46,3
Trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos.	39,8	40,3	35,3	17,4	30,4	28,9	38,9	40,0	27,0	36,7	24,5	34,7
Atender a varias tareas al mismo tiempo.	64,1	51,1	53,7	51,4	52,8	31,7	17,5	21,3	45,2	46,6	44,6	43,2
Tratar directamente con clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.	76,4	51,7	88,4	88,3	64,5	18,9	23,4	50,2	91,4	50,0	68,3	56,4
Realizar tareas complejas, complicadas o difíciles.	34,5	45,5	31,4	26,7	26,1	21,0	21,1	14,7	12,7	8,1	31,3	21,0

Base: Asalariados de industria, construcción y servicios 2007=8680. Categoría de respuesta: "siempre o casi siempre" y "a menudo".

Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2007.

Tabla 2- 42. 2º periodo de análisis. Indicadores primarios de intensidad por ocupación. 2011

¿En qué medida su trabajo implica?	Directivos	profesionales	Sanitarios	Docentes	Empleados administrativos	Cualificados de la industria,	Obreros construcción e industria	Conductores	vendedores	Trabajadoresde limpieza y Hostelería	Defensa y seguridad	TOTAL
Mantener un nivel de atención alto o muy alto.	83,5	90,0	88,6	91,5	78,9	84,0	80,7	92,4	73,0	61,4	86,6	79,3
Trabajar muy rápido.	49,2	47,5	52,9	36,7	47,3	46,8	48,6	44,2	51,3	56,0	36,3	48,5
Trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos.	44,5	48,0	39,1	28,2	39,2	40,7	37,3	42,6	33,8	34,2	24,0	37,4
Atender a varias tareas al mismo tiempo.	67,4	60,9	55,6	60,3	57,0	34,5	31,9	25,8	42,0	46,6	47,3	47,7
Tratar directamente con clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.	72,0	61,3	86,9	91,4	65,5	24,2	22,1	65,3	87,0	50,2	74,4	61,3
Realizar tareas complejas, complicadas o difíciles.	44,5	48,4	33,9	21,8	22,2	19,9	20,1	13,9	11,3	7,5	28,2	21,5

Base: Asalariados de industria, construcción y servicios.2011= 7070. Categoría de respuesta: "siempre o casi siempre" y "a menudo".

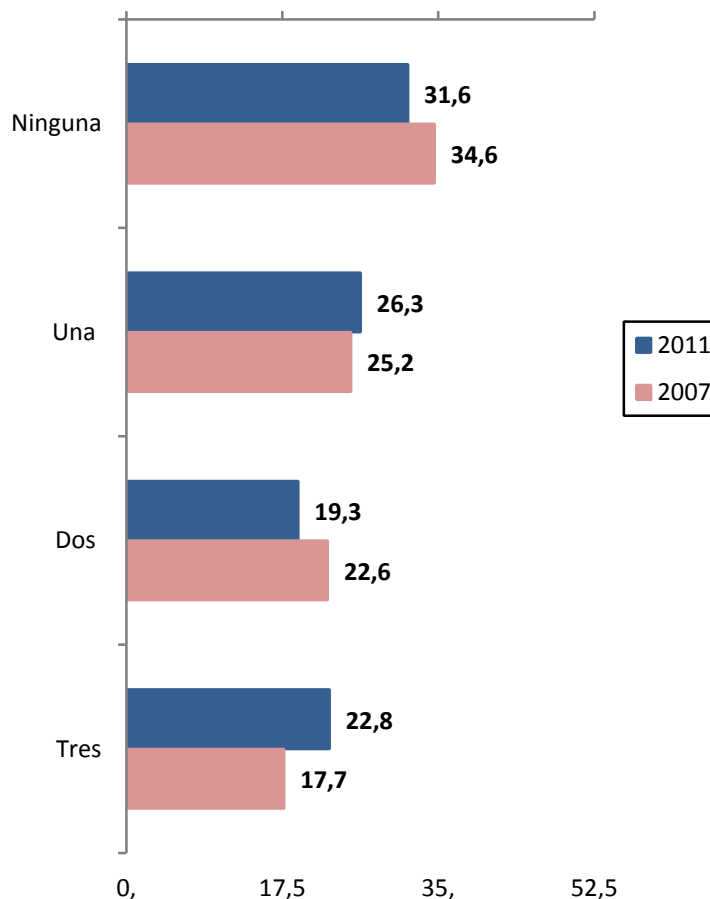
Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011.

Estos datos, nos aportan una primera aproximación al fenómeno de la intensidad sentida y manifestada por los trabajadores, evidenciando su tendencia al incremento, casi como universal, prácticamente ningún sector u ocupación ha visto reducir o mantener su nivel de 2007.

Para seguir profundizando en las formas de difusión de la intensidad entre los asalariados españoles, debemos concentrarnos en un reducido número de indicadores que nos permitan ser operativos. Así, hemos seleccionado aquellos tres que más precisamente señala las formas de intensidad. Todas ellas, se refieren a velocidad, esto es, la rapidez constante o variada a la que se debe trabajar para alcanzar los objetivos, el plazo temporal en el cual se debe rendir cuentas de su cumplimiento y si el ritmo es interrumpido y las prioridades modificadas por la obligación de atender otras tareas.

Esta selección nos permitirá saber en qué medida se combinan, lo cual es pertinente por cuanto como hemos señalado, su impacto nocivo para la salud deriva en gran medida de su acumulación (Gollac. 2005: 203). La figura 2-21 muestra la evolución de la acumulación de los tres tipos de presiones de ritmo que hemos seleccionado para el análisis.

Figura 2- 21 Número de exigencias percibidas por los trabajadores 2007-2011.



Base: Asalariados de industria, construcción y servicios 2007=8680 .2011= 7070. Categoría de respuesta: "siempre o casi siempre" y "a menudo".

Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2007. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011.

Los datos referidos a los dos extremos muestran la polarización creciente del indicador. Por un lado, son menos en 2011 los asalariados a los que no les afecta ninguna de esas tres exigencias y por otro lado, son más los expuestos a las tres.

En 2007, los menos expuestos, esto es, a los que no les afectaba ninguna exigencia, eran los trabajadores de la construcción y los hombres (tabla 2-43). De entre las combinaciones, rapidez y plazos, es lo más frecuente en industria y construcción y rapidez

y multitareas, en servicios. Estas mismas diferencias, se dan entre hombre mujer, debido a esa nítida segregación sectorial entre sexos. Las tres exigentes conjuntas, se dan más frecuentemente en servicios y sin diferencias de género.

Tabla 2- 43. 2º periodo de análisis. Acumulación de exigencias por sector y sexo. 2007

	INDUSTRIA	CONSTRUCCION	SERVICIOS	TOTAL	HOMBRE	MUJER
Ninguna exigencia	34,2	38,4	34,0	34,6	35,9	33,3
Una exigencia	26,0	22,4	25,5	25,2	23,2	27,2
rapidez y plazos	16,2	15,3	7,8	10,4	12,1	8,5
rapidez y multitarea	6,5	5,5	10,6	9,2	7,3	11,2
plazos y multitarea	3,1	3,1	2,9	3,0	3,5	2,5
rapidez, plazos y multitarea	14,0	15,4	19,1	17,7	18,0	17,3
N	1554	1105	5800	8459	4348	4111

Base: Asalariados de industria, construcción y servicios 2007=8680. Categoría de respuesta: "siempre o casi siempre" y "a menudo".

Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2007.

En 2011, no hay diferencias significativas por sector, pero si por sexo en lo que se refiere a no estar expuesto. Las mujeres están menos "a salvo" de alguna de ellas, 29,6% ninguna en las mujeres y 33,5% entre los hombres. Al igual que en 2007, la combinación rapidez y plazos, es atributo de los sectores industriales, sin embargo, la diferencia ya no existe en el sector servicios. Lo relevante, es que la acumulación de tres, crece en todos los sectores y para ambos sexos (tabla 2-44).

Tabla 2- 44. 2º periodo de análisis. Acumulación de exigencias por sector y sexo. 2011

	INDUSTRIA	CONSTRUCCION	SERVICIOS	TOTAL	HOMBRE	MUJER
Ninguna exigencia	33,4	34,2	30,9	31,6	33,5	29,6
Una exigencia	25,2	21,6	27,0	26,3	24,8	27,9
rapidez y plazos	12,3	11,5	6,2	7,6	8,7	6,5
rapidez y multitarea	5,9	3,8	9,5	8,5	7,0	10,1
plazos y multitarea	3,8	4,5	2,9	3,2	3,6	2,7%
rapidez, plazos y multitarea	19,3	24,3	23,5	22,8	22,4	23,1
N	1274	444	5372	7090	3616	3474

Base: Asalariados de industria, construcción y servicios.2011= 7070. Categoría de respuesta: "siempre o casi siempre" y "a menudo".

Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011.

Prácticamente, todas las ocupaciones ven reducidos los porcentajes de quienes están a salvo de estos tres tipos de exigencias en el periodo considerado, en particular profesionales, docentes y empleados de seguridad y defensa. La asociación de rapidez y plazos, es en 2011 más alta, entre conductores y cualificados de la industria y rapidez y multitarea entre los docentes. Por su parte, el par, plazos y multitarea, es únicamente relevante entre los profesionales.

No obstante, donde más se denotan los cambios en este periodo, es en la asociación entre los indicadores, estar expuestos a rapidez, plazos y multitareas, incumbe a alrededor de un tercio de directivos, profesionales y sanitarios y a más de una cuarta parte de los cualificados de la industria. Es en esta ocupación, donde más ha crecido este porcentaje, entre 2007 y 2011 y lo ha hecho sumando, al par rapidez y plazos, la multitarea, lo cual constituye una sospecha fundada de una inclusión creciente de exigencias mercantiles en el ámbito industrial (tablas 2-45 y 2-46).

Tabla 2- 45. 2º periodo de análisis. Acumulación de exigencias por ocupación 2007

	Directivos	profesionales	Sanitarios	Docentes	Empleados administrativos	Cualificados de la industria,	Obreros construcción e industria	Conductores	vendedores	Trabajadoresde limpieza y Hostelería	Defensa y seguridad	TOTAL
Ninguna exigencia	23,4	29,9	25,9	38,6	33,3	35,7	38,9	42,5	36,7	31,3	47,0	34,7
Una exigencia	28,0	28,0	28,3	37,2	28,3	23,8	22,1	20,4	25,5	21,8	23,3	25,1
rapidez y plazos	4,3	8,5	7,0	2,7	5,4	17,4	17,4	20,1	6,9	10,4	4,4	10,4
rapidez y multitarea	10,9	5,6	14,9	9,5	10,4	5,8	5,1	3,3	12,7	11,7	6,0	9,2
plazos y multitarea	4,9	5,8	2,6	4,3	4,1	3,3	2,5	2,0	2,8	1,4	4,0	3,0
rapidez, plazos y multitarea	28,6	22,2	21,3	7,6	18,5	14,0	14,0	11,7	15,5	23,2	15,3	17,7
N	304	482	417	484	1125	723	1371	393	1119	1781	249	8448

Base: Asalariados de industria, construcción y servicios 2007=8680. Categoría de respuesta: "siempre o casi siempre" y "a menudo".

Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2007.

Tabla 2- 46. 2º periodo de análisis. Acumulación de exigencias por ocupación 2011

	Directivos	profesionales	Sanitarios	Docentes	Empleados administrativos	Cualificados de la industria,	Obreros construcción e industria	Conductores	vendedores	Trabajadoresde limpieza y Hostelería	Defensa y seguridad	TOTAL
Ninguna exigencia	21,2	23,5	27,9	29,8	29,0	35,4	38,4	38,2	33,6	30,8	40,8	31,6
Una exigencia	30,5	28,0	26,2	33,2	26,0	25,2	23,7	25,6	25,8	24,5	26,3	26,3
rapidez y plazos	2,1	3,7	4,9	1,9	4,6	14,8	12,8	16,1	8,2	8,4	3,4	7,6
rapidez y multitarea	7,6	6,3	9,5	13,0	8,4	4,1	4,4	3,2	10,0	12,0	9,5	8,5
plazos y multitarea	4,7	7,3	1,9	4,3	4,4	2,6	2,5	2,5	2,3	1,2	4,2	3,2
rapidez, plazos y multitarea	33,9	31,3	29,6	17,8	27,6	18,0	18,2	14,5	20,1	23,1	15,6	22,8
N	236	575	473	578	1078	690	680	317	943	1258	262	7090

Base: Asalariados de industria, construcción y servicios.2011= 7070. Categoría de respuesta: "siempre o casi siempre" y "a menudo".

Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011.

2.2.3. La autonomía en el desarrollo de la tarea exigida.

Mayor rapidez exigida en la ejecución de la tarea encomendada, debiendo cumplir plazos cada vez más estrictos y cortos y haciendo varias cosas a la vez, parece ser una exigencia creciente de las organizaciones laborales. Pero, ¿hay correspondencia entre las demandas que cada día más reciben los trabajadores y los medios de que disponen para lograrlas?.

En los modelos teóricos más influyentes para analizar el estrés laboral (el modelo de Karaseck en particular), la contrapartida a las exigencias, es el grado de autonomía que pueda tener el trabajador para controlar su tarea. Por autonomía, nos referimos al grado en que el trabajo deja libertad e independencia al individuo para organizarse la tarea y para determinar los métodos que deben utilizarse para ejecutarla.

El grado de control o autonomía del trabajador, viene siendo medido tanto en las encuestas nacionales, como en las encuestas europeas, en relación a la posibilidad que tiene el operario de modificar el orden de ejecución de las tareas, el método de trabajo e inclusive el ritmo de éste, así como a través de la posibilidad de tomar pausas de forma autónoma, cuando cada uno considere que le es necesario, para reducir la fatiga acumulada y poder reanudar la realización de la tarea en condiciones aceptables (tabla 2-47)

Tabla 2- 47. 1er. periodo de análisis. Indicadores de autonomía. Trabajadores sin autonomía en la realización de su trabajo. 1997-2003

% de trabajadores que nunca pueden modificar:	INDUSTRIA		CONSTRUCCION		SERVICIOS		TOTAL	
	1997	2003	1997	2003	1997	2003	1997	2003
El orden de las tareas.	27,4	26,1	29,8	26,5	14,5	16,5	19,2	19,3
El método de trabajo.	34,6	38,2	36,5	37,4	23,5	26,0	27,5	29,4
El ritmo de trabajo.	30,8	28,5	32,5	27,8	24,3	24,0	26,7	25,2
La distribución o duración de las pausas.	33,4	32,0	42,2	41,4	22,0	21,8	26,7	25,7

Base: N 1997: 3804. 2003: 5237. Categoría de respuesta: nunca.

Fuente: III Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 1997. V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2003.

Los cambios en este periodo son poco relevantes. Es cierto que el grado de autonomía mejora pero muy levemente (tabla 2-48)

Tabla 2- 48 2º periodo de análisis. Indicadores de autonomía Trabajadores sin autonomía en la realización de su trabajo. 2007-2011.

% de trabajadores que nunca pueden modificar:	INDUSTRIA		CONSTRUCCION		SERVICIOS		TOTAL	
	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011
El orden de las tareas.	51,6	39,3	37,2	34,4	36	32,2	40,3	33,7
El método de trabajo.	55,7	43,4	49,6	37,8	40,9	38,9	44,7	39,7
El ritmo de trabajo.	52,5	41,7	47,9	35,8	41,3	38,2	44,1	38,7
La distribución o duración de las pausas.	53,6	45,4	49,4	39,3	39,7	40,7	43,4	41,5

Base: Asalariados de industria, construcción y servicios 2007=8680 .2011= 7070. Categoría de respuesta: "casi nunca y nunca" y "raramente".

Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2007. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011.

En el segundo periodo, vemos que la tendencia es igualmente a mejorar, es decir a reducir el porcentaje de trabajadores sin autonomía. Sin embargo, los niveles han cambiado con respecto al primer periodo. En él, la muestra más sesgada hacia trabajadores de empresas más grandes y de trabajadores indefinidos, sin duda comportaba un sesgo importante. Los datos de este segundo periodo, son por ello mucho más reales y el resultado, es que al acabar 2011 cuatro de cada diez asalariados tienen una muy reducida autonomía en su trabajo. Se trata de un porcentaje excepcionalmente alto que nos aleja de las formas organizativas más innovadoras y productivas. Tal como señala la Comisión Europea, "el control sobre el propio trabajo está relacionado con un mayor compromiso con la empresa y con mayor productividad, sobre todo en los trabajos complejos que requieren creatividad" (CE. 2015: 230). Además, y por lo que aquí nos interesa, la autonomía en el trabajo contribuye significativamente a reducir los efectos de la intensidad del trabajo (Liu et al. 2005).

2.2.4. Las formas de imposición del ritmo.

A la manifestación de los trabajadores de trabajar a un alto ritmo, con plazos estrictos a cumplir y atendiendo a diversa tareas al tiempo, podemos calificarla como de intensidad sentida o subjetiva. Subjetiva, no en un sentido descalificador del término, como si se tratasen de volubles opiniones o estados de ánimo. Ya hemos comentado que todas estas cuestiones tiene un marcado carácter de objetividad, objetivadas por el único que puede hacerlo, esto es el propio afectado. Si las denominamos provocativamente de subjetivas, es para diferenciarlas de aquellos otros indicadores que tienen aún más marcada su naturaleza objetiva, en tanto externa a la sensación que tiene el propio trabajador. Estos otros indicadores de la intensidad, son los relativos a las fuentes que determinan el ritmo con el que se trabaja, sea este percibido como intenso o no por quien lo ejecuta.

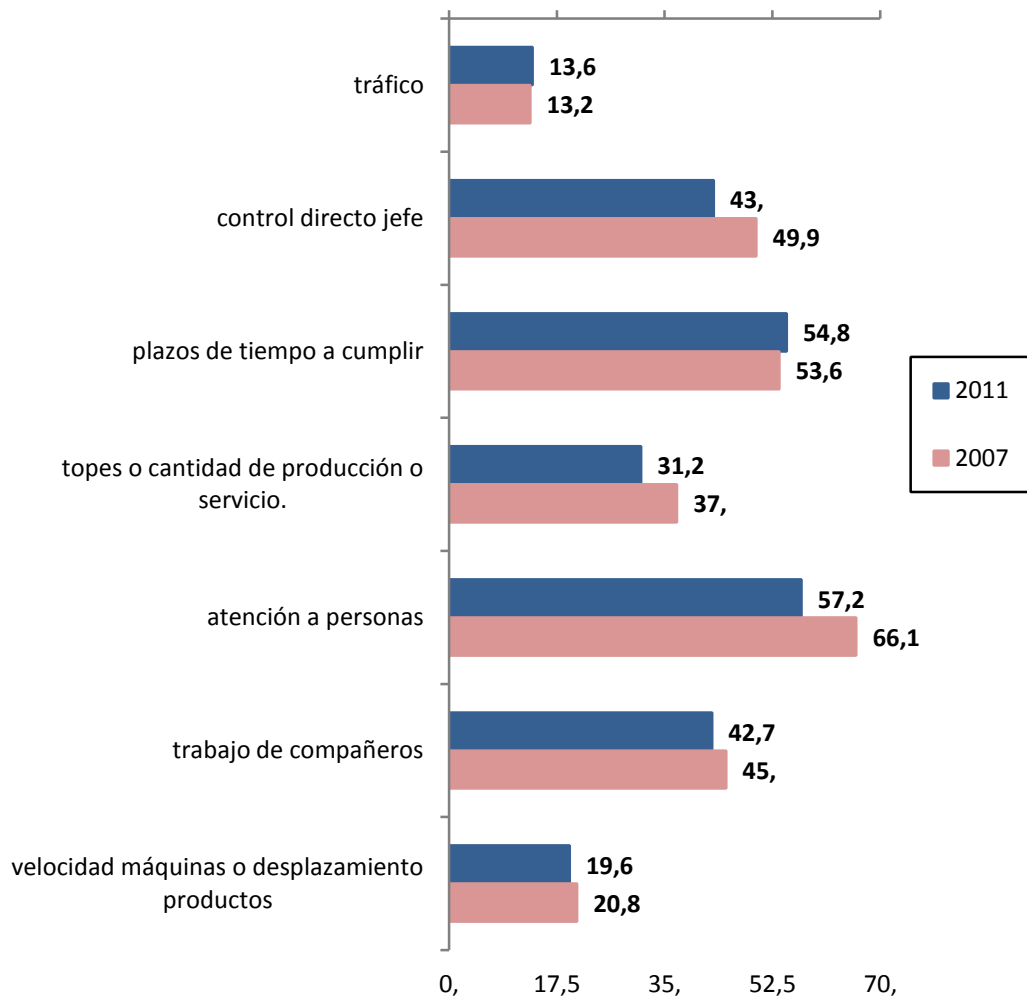
Las formas de imponer una presión sobre los ritmos son muy variadas y tiene que ver con la organización específica del trabajo escogida en cada empresa y ésta, a su vez está condicionada por el tipo de producto o servicio a prestar. En las dos encuestas de 2007 y 2011, las opciones comunes sobre las que se interroga al entrevistado en una pregunta de respuesta múltiple son las siguientes:

- Velocidad automática de máquinas o desplazamiento de productos.
- El trabajo de compañeros.
- Atención personal (cara a cara) con clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.
- Topes o cantidad de producción o servicio que hay que alcanzar.
- Plazos de tiempo que hay que cumplir.
- Control directo del jefe.
- Tráfico.

Unos son dependientes de dispositivos técnicos, otros de normas de organización técnica y otros dependientes de la organización social del trabajo (control).

Entre 2007 y 2011, el grado de presencia de la mayoría de ellos decrece, salvo el factor “plazos de tiempo a cumplir” (figura 2-22).

Figura 2- 22. Evolución de los determinantes del ritmo de trabajo.2007-2011



Base: Asalariados de industria, construcción y servicios 2007: 8680 .2011: 7070.

Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2007. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011.

El análisis por sector de actividad, muestra que es en la Industria, el sector donde más cantidad de factores determinantes están presentes. En todos ellos, la proporción de afectados se reduce, salvo en el de los plazos a cumplir, al igual que ocurre en construcción y en servicios donde incluso crece. El control tradicional por la jerarquía, igualmente disminuye en todos los sectores.

El análisis por género muestra a la mujer tan sólo más dependiente que el hombre en el factor de “atención personal”, pero también es relevante que respecto a los “plazos de tiempo a cumplir” es entre las mujeres donde más se aprecia su crecimiento (tabla 2-49).

Tabla 2- 49. Evolución de los determinantes del ritmo de trabajo por sector y sexo. 2007-2011

Su ritmo de trabajo depende de:	INDUSTRIA		CONSTRUCCION		SERVICIOS		TOTAL		HOMBRE		MUJER	
	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011	2007	2011
Velocidad automática de máquinas o desplazamiento de productos.	45,0	43,7	25,5	27,8	13,6	13,2	20,8	19,6	27,3	26,3	13,4	12,6
El trabajo de compañeros.	54,3	49,5	62,5	66,3	39,4	39,2	45,0	42,7	51,2	48,3	37,7	37,2
Atención personal (cara a cara) con clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.	52,7	28,4	47,6	28,3	73,0	66,5	66,1	57,2	60,1	50,6	70,7	64,5
Topes o cantidad de producción o servicio que hay que alcanzar.	55,6	49,9	44,0	41,2	30,9	25,9	37,0	31,2	41,5	36,3	30,4	26,3
Plazos de tiempo que hay que cumplir.	65,0	65,6	68,1	68,3	48,0	51,1	53,6	54,8	59,1	60,2	46,2	49,8
Control directo del jefe.	55,1	48,6	60,9	51,1	46,5	41,0	49,9	43,0	53,5	44,6	44,0	41,7
Tráfico.	11,2	13,0	13,2	15,2	13,7	13,6	13,2	13,6	18,3	20,3	5,6	6,7

Base: Asalariados de industria, construcción y servicios 2007: 8680 .2011: 7070.

Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2007. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011.

Un simple vistazo a las cifras de esta tabla, nos alerta que estos determinantes, se muestran de forma combinada, aplicándose en cierta medida de forma conjunta.

Para su análisis conjunto, hemos seleccionado seis, sólo descartando el tráfico por su escaso peso porcentual.

Los resultados (tablas 2-50 y 2-51), muestran una reducción, del ya exiguo porcentaje de asalariados que no tienen ningún ritmo de trabajo impuesto. Esta evolución, salvando las limitaciones comparativas con el anterior periodo, sigue no obstante, la línea de reducción de trabajadores “a salvo” de determinantes que ya se constató entre 1997 y 2003. Es decir, cada vez son más los trabajadores con una imposición externa de su ritmo de trabajo. Además, estos datos muestran un proceso inverso, el de una decreciente acumulación de fuentes de dependencia, lo cual guarda correspondencia obvia con la disminución de la frecuencia de algunos determinantes como hemos visto en el gráfico.

Tabla 2- 50. Número de determinantes del ritmo de trabajo por sector y sexo. 2007

Su ritmo de trabajo depende de:	INDUSTRIA	CONSTRUCCION	SERVICIOS	TOTAL	HOMBRE	MUJER
Sólo uno	13,8	14,1	25,0	21,5	17,6	25,6
Dos	17,1	16,7	22,4	20,7	19,2	22,2
Tres	17,4	19,2	17,8	17,9	17,9	18,0
Cuatro	17,2	20,4	13,1	14,8	16,7	12,8
Cinco	18,7	13,8	9,6	11,8	14,1	9,3
Seis	10,5	8,3	3,8	5,6	7,6	3,5
Ninguna de éstas, (no hay ritmo impuesto)	5,3	7,4	8,4	7,7	6,8	8,7

Base: Asalariados de industria, construcción y servicios 2007: 8680.

Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2007.

Tabla 2- 51. Número de determinantes del ritmo de trabajo por sector y sexo. 2011.

Su ritmo de trabajo depende de:	INDUSTRIA	CONSTRUCCION	SERVICIOS	TOTAL	HOMBRE	MUJER
Sólo uno	13,8	15,5	23,5	21,2	18,4	24,2
Dos	21,0	18,2	25,7	24,3	22,6	26,1
Tres	25,1	23,0	20,4	21,4	22,5	20,3
Cuatro	21,4	22,7	14,1	16,0	18,5	13,4
Cinco	11,10	11,5	6,7	7,8	9,2	6,3
Seis	2,2	2,3	1,8	1,9	2,4	1,4
Ninguna de éstas, (no hay ritmo impuesto)	5,3	6,8	7,80	7,3	6,4	8,3

Base: Asalariados de industria, construcción y servicios, n: 7070.

Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011.

El ciclo económico de crisis, con su hipotético decrecimiento de la carga de trabajo de las empresas en su conjunto, puede explicar esta reducción de los indicadores que hemos llamado “objetivos”, sin por ello haber afectado en la misma forma a la sensación “subjetiva” de los asalariados que, como hemos visto, siguen experimentando, un mayor porcentaje de ellos, exigencias de ritmo, plazos y multitarea.

2.2.5. Distintas lógicas de los determinantes del ritmo.

Hemos señalado ya la diversa naturaleza de las fuentes de determinación del ritmo de trabajo, dependientes de dispositivos técnicos, de normas de organización técnica del trabajo y de la organización social del trabajo. Por su naturaleza, unas son más típicamente industriales y otras más propias de las muy variadas actividades de servicios. Valeyre (2006), elabora una clasificación muy descriptiva de su contenido, a fin de comprobar la creciente hibridación de las fuentes de presión en las actividades industriales:

- **Presiones automáticas**, son las relativas a las situaciones sujetas a cadencias automáticas de máquinas, impuestas por su velocidad o ciclo de funcionamiento, o por el flujo de productos o de piezas o el trabajo en cadena.
- **Presiones de objetivos de producción o servicio**, se refieren a la cantidad de producto o servicio a producir o suministrar en un plazo de tiempo.
- **Presiones de plazos de tiempo a cumplir**, estas normas deben ser respetadas en un plazo corto de tiempo, un día como máximo.
- **Presiones jerárquicas**, resultan del control y de la vigilancia permanente del ritmo de trabajo, por parte del personal intermedio.
- **Presiones horizontales**, corresponden a la presión sobre los ritmos de trabajo imputables a la dependencia inmediata de los colegas y de sus ritmos de trabajo.
- **Presiones mercantiles**, expresan la presión sobre el ritmo de trabajo ligada a la obligación de responder a la demanda de clientes y otros receptores finales del servicio.

Se podría añadir un tipo de presión más, la resultante de tener que atender situaciones de urgencia o incidentes, a la que denomina **presión coyunturales** (Valeyre. 2006: 74). En ella, se reagrupan otras presiones técnicas como la urgencia en el tratamiento de incidentes o de disfunciones técnicas.

Nosotros no disponemos de esa información en las encuesta, por lo que la excluimos de nuestro análisis. No obstante, aunque inspirándonos en esa clasificación hemos preferido elaborar otra más sencilla, que juzgamos también más aplicable no sólo a las actividades industriales sino al conjunto de las tres sectores.

A efectos de clarificar el análisis, clasificaremos (figura 2-23) los seis tipos de determinantes atendiendo a su naturaleza y a su mayor frecuencia de uso en los sectores, industrial o de servicios en los siguientes grupos

Figura 2- 23 Clasificación de los distintos tipos de determinantes del ritmo

TIPO DE DETERMINANTE DEL RITMO	FORMA DE PRESION
Velocidad automática de máquinas o desplazamiento de productos.	Industrial estricta
El trabajo de compañeros	Global
Atención personal (cara a cara) con clientes pasajeros, alumnos, pacientes, etc.	Mercantil estricta
Topes o cantidad de producción o servicio que hay que alcanzar.	Industrial
Plazos de tiempo que hay que cumplir	Mercantil
Control directo del jefe	Global

Denominamos industrial estricta, a aquella más frecuente en el sector industria y poco o nada en el sector servicios, siendo la mercantil estricta la opuesta. Aquellas otras, industrial y mercantil son por su naturaleza presiones más proclives a aparecer en uno u otro sector y por último, denominamos global a aquellas formas de control más tradicional y presentes en similar medida en tareas industriales como de servicios. Por supuesto, que esta clasificación es meramente operativa, pero creemos que visualiza mejor la creciente mezcla, hibridación, de las lógicas tradicionales de presión antes más confinadas en espacios de actividad separados.

A continuación, analizaremos sus combinaciones, diferenciando entre formas puras y formas híbridas y dentro de ellas, las que denominamos formas más exigentes, cuando suma una tercera a las combinaciones industrial y mercantil. Además ello nos permitirá comparar la evolución seguida entre 2007 y 2011

Tabla 2- 52. Combinación de formas “puras” de determinación del ritmo de trabajo por sector y sexo 2007

Tipología	Determinantes	INDUSTRIA	CONSTRUCCION	SERVICIOS	TOTAL	HOMBRE	MUJER
INDUSTRIAL	Velocidad Máquinas y topes de producción	32,4	16,6	7,0	12,9	17,7	7,8
MERCANTIL	Demandas de clientes y plazos temporales estrictos	36,0	34,6	34,8	35,0	36,7	33,2
GLOBAL	Control jerárquico y dependencia de colegas	36,8	44,1	25,3	29,9	35,4	24,1

Base: Asalariados de industria, construcción y servicios 2007=8680.

Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2007.

Los pares de determinantes más tradicionales en la industria, se aplicaban en 2007 (tabla 2-52) a un tercio de sus asalariados, y al 17,7% de los hombres. Por su parte, las combinaciones puras de determinantes mercantiles, se aplicaban sobre más de un tercio de los trabajadores industriales, similar nivel de trabajadores de la construcción y un porcentaje idéntico de trabajadores de servicios. En esta forma, la proporción de hombres y mujeres es la única en que se equiparan, en las restantes, la proporción de hombres es mucho mayor. Por su parte, las formas tradicionales o globales de control sobre el trabajo, se aplicaban en un alto grado en industria, pero aún más en construcción y en un 30% de los trabajadores de servicios.

Cuatro años después, (tabla 2-53) ya hemos comentado la reducción en la frecuencia de todos los determinantes del ritmo, salvo uno, ello hace variar lógicamente los pares de combinaciones. Así, la forma industrial pura se aplica sobre un 28% de los trabajadores industriales y el 14,4% de los hombres. La forma mercantil pura, afecta a un tercio de los trabajadores de servicios y más del 20% de los de construcción, en esta forma de presión, el porcentaje de hombres y mujeres es igual. La forma global, sigue siendo más frecuente en construcción, pero en los otros dos sectores se encuentra por encima del 20%.

Tabla 2- 53. Combinación de formas “puras” de determinación del ritmo de trabajo por sector y sexo. 2011

Tipología	Determinantes	INDUSTRIA	CONSTRUCCION	SERVICIOS	TOTAL	HOMBRE	MUJER
INDUSTRIAL	Velocidad Máquinas y topes de producción	27,9	14,6	5,9	10,4	14,4	6,2
MERCANTIL	Demandas de clientes y plazos temporales estrictos	18,3	21,6	33,5	30,0	29,6	30,4
GLOBAL	Control jerárquico y dependencia de colegas	26,7	36,0	20,8	22,8	25,6	19,9

Base: Asalariados de industria, construcción y servicios, n: 7070.

Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011.

Por ocupación, en la forma industrial pura, se hallan en 2007 el 40% de los cualificados de la industria y el 23% de los obreros de la construcción e industria, y el 22% de los “conductores”. En la combinación mercantil, aparecen más de la mitad de los profesionales y directivos y el 40% de administrativos. No obstante, el resto de profesionales sanitarios y docentes, así como las ocupaciones menos cualificadas y los trabajadores de “cuello azul” sobrepasan el 30%. Por último, en las globales, son más numerosos los obreros y cualificados de la industria, administrativos y profesionales (tabla 2-54)

Tabla 2- 54. Combinación de formas “puras” de determinación del ritmo de trabajo por ocupación 2007

Tipología	Determinante	Directivos	profesionales	Sanitarios	Docentes	Empleados administrativos	Cualificados de la industria,	Obreros construcción e industria	Conductores	vendedores	Trabajadores de limpieza y Hostelería	Defensa y seguridad	TOTAL
INDUSTRIAL	Velocidad Máquinas y topes de producción	9,5	11,6	3,8	1,4	6,9	40,2	22,8	21,6	5,4	8,3	2,4	12,9
MERCANTIL	Demandas de clientes y plazos temporales estrictos	46,4	47,3	33,3	35,7	40,2	32,9	33,6	38,7	34,2	30,4	18,5	35,0
GLOBAL	Control jerárquico y dependencia de colegas	26,6	35,7	22,3	9,7	33,2	39,3	44,1	26,0	23,7	24,8	23,7	29,9

Base: Asalariados de industria, construcción y servicios 2007=8680.

Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2007.

En 2011, los mismos tres grupos ocupacionales que en 2007, son los que acumulaban más porcentajes, aunque en una proporción muy inferior, un tercio de los cualificados de la industria, más del 20% de los obreros y un 17% de los conductores. En la combinación de forma mercantil pura, encontramos las mismas ocupaciones y sorprendentemente en porcentajes similares, salvo para los ocupados de “cuello azul”, cuyos porcentajes se reducen más de la mitad. En las formas globales, también se muestra una disminución sustancial y proporcional en la mayor parte de las ocupaciones. (tabla 2.55)

Tabla 2- 55. Combinación de formas “puras” de determinación del ritmo de trabajo por ocupación 2011

Tipología	Determinantes	Determinantes											TOTAL
		Directivos	profesionales	Sanitarios	Docentes	Empleados administrativos	Cualificados de la industria,	Obremos construcción e industria	Conductores	vendedores	Trabajadoresde limpieza y Hostelería	Defensa y seguridad	
INDUSTRIAL	Velocidad Máquinas y topes de producción	8,5	8,7	3,6	1,2	7,0	33,8	21,5	16,7	8,1	4,5	1,5	10,4
COMERCIAL	Demandas de clientes y plazos temporales estrictos	49,0	40,0	38,3	49,8	36,8	14,2	12,5	38,8	33,0	19,4	20,2	30,0
GLOBAL	Control jerárquico y dependencia de colegas	30,1	30,6	24,7	8,5	25,5	26,1	30,4	12,9	20,1	18,9	28,2	22,8

Base: Asalariados de industria, construcción y servicios, n: 7070.

Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011.

La combinación de formas que denominamos híbridas, esto es aquellas que suman tipos de presión de naturaleza industrial y mercantil y aquellas otras que añaden una forma más a las que calificamos como más exigentes, en 2007 se muestran a continuación por sector y sexo. En el sector industrial, todas las formas híbridas sobrepasan el 20% de trabajadores implicados. En construcción, las más frecuentes son las dos formas mercantil e industrial simple, y más exigente, al igual que en servicios. En todas las formas, son más los afectados hombres que mujeres (tabla 2-56).

Tabla 2- 56. Combinación de formas híbridas y “más exigentes por sector y sexo. 2007

TIPOLOGIA	DETERMINANTES	INDUSTRIA	CONSTRUCCION	SERVICIOS	TOTAL	HOMBRE	MUJER
INDUSTRIAL-MERCANTIL	Velocidad Máquinas y Demandas de clientes	20,8	12,6	9,8	12,2	15,3	8,9
MERCANTIL-INDUSTRIAL	Demandas de clientes y topes de producción	28,6	23,7	22,2	23,6	26,0	21,1
INDUSTRIAL MERCANTIL más exigente	Velocidad Máquinas, topes de producción y plazos temporales estrictos	28,8	16,5	6,4	11,8	16,4	7,0
MERCANTIL-INDUSTRIAL más exigente	Demandas de clientes, topes de producción y plazos temporales estrictos	25,9	22,5	19,3	20,9	23,6	18,1

Base: Asalariados de industria, construcción y servicios 2007 n: 8680.

Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2007.

En 2011, al igual que lo sucedido con las formas puras, todas las combinaciones reducen su proporción. En industria, resiste algo mejor la combinación industrial y mercantil más exigente que se reduce, desde el 28,8% al 23,7%. En los otros dos sectores, predomina en construcción las formas mercantil- industrial y mercantil- industrial más exigente, y en servicios estas dos formas, la híbrida y la más exigente de la mercantil-industrial (tabla 2-57)

Tabla 2- 57. Combinación de formas híbridas y “más exigentes por sector y sexo. 2011

TIPOLOGIA	DETERMINANTES	INDUSTRIA	CONSTRUCCION	SERVICIOS	TOTAL	HOMBRE	MUJER
INDUSTRIAL-MERCANTIL	Velocidad Máquinas y Demandas de clientes	7,2	7,7	8,4	8,1	9,5	6,7
MERCANTIL-INDUSTRIAL	Demandas de clientes y topes de producción	12,4	14,2	17,2	16,1	16,5	15,7
INDUSTRIAL MERCANTIL más exigente	Velocidad Máquinas, topes de producción y plazos temporales estrictos	23,7	14,0	5,2	9,1	13,0	5,1
MERCANTIL-INDUSTRIAL más exigente	Demandas de clientes, topes de producción y plazos temporales estrictos	10,6	13,1	14,5	13,7	14,2	13,1

Base: Asalariados de industria, construcción y servicios, n: 7070.

Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011.

En 2007, las ocupaciones directivas y profesionales destacaban en la forma híbrida mercantil-industrial, mientras que cualificados de industria, obreros de industria y construcción y vendedores lo hacían en todas ellas, por encima del 20% y en la industrial y mercantil más exigente incluso por encima del 34% (tabla 2-58).

Tabla 2- 58 Combinación de formas híbridas y “más exigentes por ocupación. 2007

Tipología	Determinantes	Directivos	profesionales	Sanitarios	Docentes	Empleados administrativos	Cualificados de la industria,	Obremos construcción e industria	Conductores	vendedores	Trabajadoresde limpieza y Hostelería	Defensa y seguridad	TOTAL
INDUSTRIAL -MERCANTIL	Velocidad Máquinas y Demandas de clientes	12,2	14,1	5,8	2,3	9,6	23,9	15,9	22,6	11,7	9,0	3,6	12,2
MERCANTIL- INDUSTRIAL	Demandas de clientes y topes de producción	35,2	28,2	16,3	13,6	24,4	26,3	24,9	26,0	28,2	20,8	8,4	23,6
INDUSTRIAL MERCANTIL más exigente	Velocidad Máquinas, topes de producción y plazos temporales estrictos	9,5	11,4	3,6	1,2	6,2	34,4	21,9	19,3	4,6	7,8	2,0	11,8
MERCANTIL- INDUSTRIAL más exigente	Demandas de clientes, topes de producción y plazos temporales estrictos	30,9	26,6	13,9	12,2	22,2	24,3	23,0	23,7	23,0	18,1	6,0	20,9

Base: Asalariados de industria, construcción y servicios, n: 8680.

Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2007.

En 2011, en todas las ocupaciones y en todas las combinaciones, se había producido una bajada sustancial, mantenían no obstante niveles altos, de alrededor del 20% directivos, profesionales y vendedores, en las dos formas híbrida y exigente de presión mercantil-industrial, los conductores en la industrial-mercantil y mercantil-industrial. Los dos grupos de “cuello azul” estaban alrededor del 20% de sus efectivos, en la forma industrial-mercantil más exigente (tabla 2-59)

Tabla 2- 59. Combinación de formas híbridas y “más exigentes por ocupación. 2011

Tipología	Determinantes	Directivos	profesionales	Sanitarios	Docentes	Empleados administrativos	Cualificados de la industria,	Obreros construcción e industria	Conductores	vendedores	Trabajadores de limpieza y Hostelería	Defensa y seguridad	TOTAL
INDUSTRIAL - MERCANTIL	Velocidad Máquinas y Demandas de clientes	8,9	7,3	7,0	2,4	8,4	7,4	7,1	23,0	13,0	5,6	3,8	8,1
MERCANTIL - INDUSTRIAL	Demandas de clientes y topes de producción	22,9	19,3	17,3	17,6	17,0	8,6	9,1	20,8	27,0	12,	6,5	16,1
INDUSTRIAL MERCANTIL más exigente	Velocidad Máquinas, topes de producción y plazos temporales estrictos	8,1	8,2	3,6	1,0	6,3	29,4	18,7	14,5	6,8	3,6	1,5	9,1
MERCANTIL - INDUSTRIAL más exigente	Demandas de clientes, topes de producción y plazos temporales estrictos	21,2	18,6	14,8	15,9	15,6	7,7	7,4	18,	20,6	9,3	4,2	13,7

Base: Asalariados de industria, construcción y servicios, n: 7070.
Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011.

La fecha de realización de la encuesta de 2011, en la parte más aguda de la crisis económica, sí parece haber afectado, reduciendo drásticamente las fuentes de los determinantes del ritmo de trabajo, en todas sus combinaciones y en prácticamente todos los sectores y ocupaciones. No obstante, las formas combinatorias más exigentes lo han hecho en menor medida. El sector más afectado por estas disminuciones, es el industrial y en menor medida la construcción, sí como las ocupaciones a ellas asociadas. Se mantienen en altos niveles de determinantes las ocupaciones de “cuello blanco”.

Con el objeto de concretar aún más estas evoluciones, hemos creado un indicador sintético al que denominamos “índice de intensidad objetiva”, mediante el cual separamos el número de determinantes del ritmo de trabajo seleccionados (seis) en dos categorías, en una los no expuestos a “intensidad objetiva”, son aquellos expuestos a dos

o menos tipos de determinantes y en otra, los que acumulan tres o más, que calificaremos como los expuestos a “intensidad objetiva”. Se trata obviamente de una decisión arbitraria pero, en todo caso fruto de un consenso científico⁶⁷.

Con este nuevo indicador podemos analizar de nuevo la evolución de este periodo por sector, sexo y ocupación (tablas 2-60 y 2-61)

Tabla 2- 60. Evolución 2007-2011 de la Intensidad objetiva (tres o más determinantes) por sector y sexo

Años	INDUSTRIA	CONSTRUCCION	SERVICIOS	TOTAL	HOMBRE	MUJER
2007	63,8	61,7	44,2	50,1	56,3	43,5
2011	59,9	59,5	43,0	47,1	52,6	41,4

Base: Asalariados de industria, construcción y servicios 2007=8680 .2011= 7070.

Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2007. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011.

Como veníamos observando, la mayor reducción de la intensidad se produce en el sector industrial y en mucha menor dimensión, en los sectores de construcción e industria. Consecuentemente, afecta menos la disminución a las mujeres que a los hombres.

⁶⁷ En noviembre de 2007 el Ministro de Trabajo de Francia, encargó a un “collège” de expertos sobre el seguimiento de los riesgos psicosociales en el trabajo, bajo la presidencia de M. Gollac, la elaboración de un informe que lleva por título: *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*”. El cual elaborado desde una óptica interdisciplinar, elevó en el año 2008, entre sus propuestas de seguimiento de la evolución de la problemática de los riesgos psicosociales proponía un “indicador inmediato de intensidad las presiones del ritmo de trabajo”. Y “considera que la acumulación de tres presiones al menos puede definir situaciones de fuerte intensidad”. pág. 89. Disponible en: www.college-riquespsychosociaux-travail.fr/

Tabla 2- 61. Evolución 2007-2011 de la Intensidad objetiva (tres o más determinantes) por ocupación

	Directivos	profesionales	Sanitarios	Docentes	Empleados administrativos	Cualificados de la industria,	Obreros construcción e	Conductores	vendedores	Trabajadoresde limpieza y Hostelería	Defensa y seguridad	TOTAL
2007	54,6	58,5	36,9	27,9	52,4	67,5	63,2	55,7	43,7	42,9	31,3	50,1
2011	57,6	59,0	43,6	37,2	50,0	61,7	55,4	48,6	46,1	32,8	38,2	47,1

Base: Asalariados de industria, construcción y servicios 2007=8680 .2011= 7070.

Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2007. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011.

Analizando la evolución por ocupación, vemos dos tendencias distintas, en las ocupaciones menos cualificadas y de “cuello azul” se reduce la proporción de expuestos en el indicador de “intensidad objetiva”. Por el contrario, entre las ocupaciones de mayor cualificación, esto es, directivos, profesionales, incluidos sanitarios y docentes, la subida de la proporción de expuestos es evidente. También tiene este comportamiento vendedores y profesionales de la seguridad.

Podemos interpretar que, por una parte, las fuentes de las que se deriva esa intensidad objetiva han reducido su peso por efecto de la crisis en determinadas ocupaciones, las más tradicionales, al tiempo en que, ocupaciones de mayor cualificación, anteriormente menos expuestas a la presión externa han sufrido un proceso inverso. Quizás en cierta medida, pueda ser achacable a los efectos de recortes en profesiones vinculadas con los servicios del estado de bienestar, tales como las educativas y sanitarias. Sin embargo, ello sólo no explica que también suceda en ocupaciones directivas, profesionales y comerciales. Es probable que además esta tendencia, esté parcialmente afectada por la evolución de los indicadores de flexibilidad, que hemos construido y desarrollado en el capítulo anterior. Es decir, que el proceso de intensificación en estos colectivos no manuales, sea menos dependiente del ciclo económico y dependa más de nuevas formas de trabajo más flexibles.

2.2.6. La relación de las prácticas flexibles con la intensidad

En el capítulo anterior hemos visto cómo la expansión y el crecimiento de las prácticas de trabajo en equipo conquistaban las ocupaciones más cualificadas. Ahora constatamos que son esas mismas ocupaciones las que menos han reducido el número de fuentes de imposición del ritmo y que inclusive en el indicador dicotomizado que hemos construido, se incrementa. Ello constituye una pista que llama a intentar verificar si existe relación entre ambos indicadores, toda vez que la literatura científica viene desde hace años insistiendo en esa vinculación (Ostermann. 2000).

La tabla 2-62 muestra que si se trabaja en equipo aumenta el número de determinantes de ritmo impuesto.

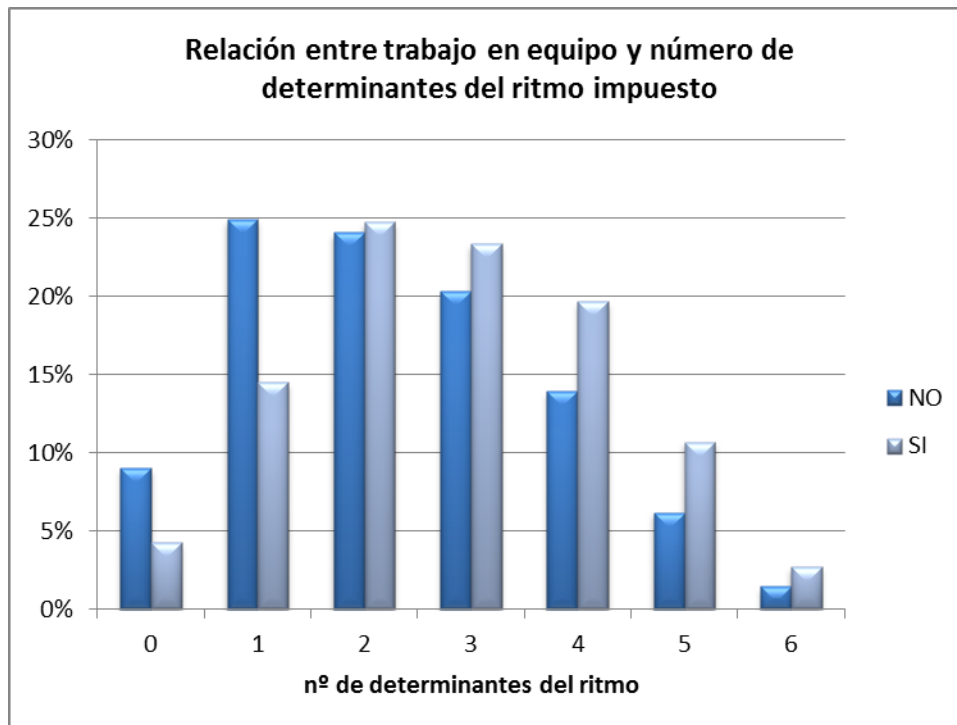
Tabla 2- 62 Relación de “trabajar en equipo” con la exposición a nº de determinantes del ritmo

“intensidad objetiva”		Trabajo en equipo			
		NO		SI	
Nº de determinantes antes del ritmo	ninguno	412	9,0%	107	4,3%
	Uno	1141	24,9%	365	14,5%
	Dos	1104	24,1%	622	24,8%
	Tres	931	20,3%	587	23,4%
	Cuatro	639	14,0%	494	19,7%
	Cinco	284	6,2%	269	10,7%
	Seis	67	1,5%	68	2,7%
	Total	4578	100%	2512	100%

Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011

La figura 2-24 muestra con mayor claridad que el hecho de trabajar en equipo se relaciona con estar expuesto a un mayor número de determinantes dl ritmo de trabajo impuesto, indicador éste al que hemos denominado “intensidad objetiva”. Con ello confirmamos lo que la literatura científica en la materia ha venido señalando al considerarla una práctica de trabajo de alto rendimiento. Esta mayor productividad se consigue gracias no sólo a un trabajo más inteligente sino también a un trabajo más exigente.

Figura 2- 24 Relación entre trabajo en equipo y número de determinantes del ritmo impuesto.



Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011

Con respecto a este mismo indicador, pero de forma dicotomizada, es decir, separando los que acumulan tres o más de los que no, vemos (tabla 2-63 y figura 2-25) como también se muestra esa relación entre ambos indicadores.

Tabla 2- 63 Relación entre trabajar en equipo y el indicador de intensidad objetiva

Intensidad objetiva	Trabajo en equipo	
	No	Si
Tres o más determinantes del ritmo		
No	58,1%	43,6%
SI	41,9%	56,4%
N	4544	2512

Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011

Figura 2- 25 Relación entre trabajar en equipo y el indicador de intensidad objetiva



Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011

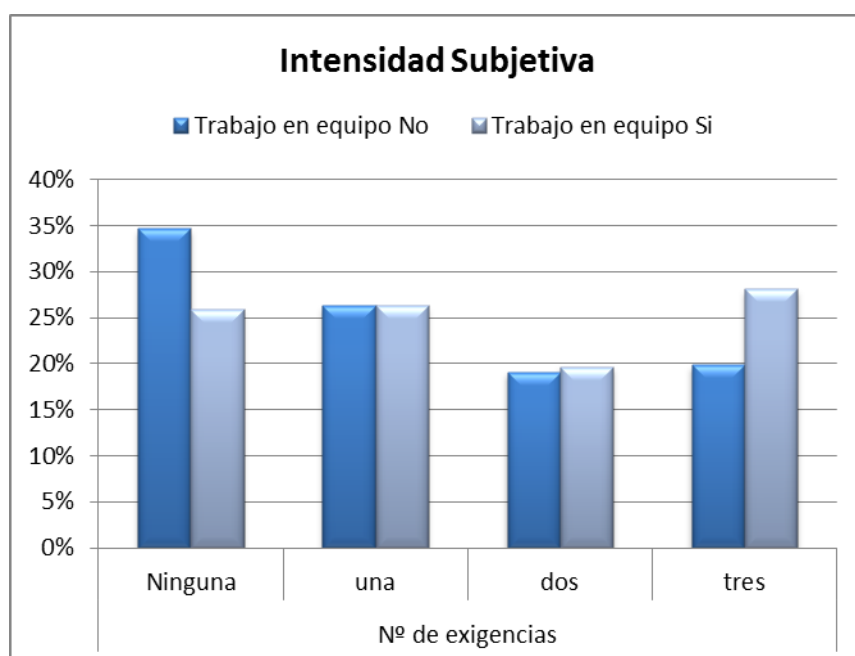
Inclusive podemos hallar relación respecto al indicador de intensidad subjetiva, (tabla 2-64 y figura 2-26) construido con las repuestas a “trabajar muy rápido” “trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos” y “atender a varias tareas al mismo tiempo”.

Tabla 2- 64 Relación entre trabajar en equipo y el indicador de intensidad subjetiva

Intensidad subjetiva	Trabajo en equipo	
	No	Si
Nº de exigencias		
Ninguna	34,7%	25,9%
una	26,3%	26,3%
dos	19,1%	19,7%
tres	19,9%	28,1%
N	4544	2512

Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011

Figura 2- 26 Relación entre trabajar en equipo y el indicador de intensidad subjetiva



Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011

Las diferencias aparecen claramente entre los asalariados que acumulan todas ellas: rapidez, plazos y multitarea (tabla 2-65)

Tabla 2- 65 Relación entre trabajar en equipo y las exigencias de intensidad: rapidez, plazos y multitarea

Exigencias	Trabajar en equipo	
	No	Si
Ninguna exigencia	34,70%	25,90%
Una exigencia	26,30%	26,30%
rapidez y plazos	8,00%	7,00%
rapidez y multitarea	8,40%	8,80%
plazos y multitarea	2,80%	3,90%
rapidez, plazos y multitarea	19,90%	28,10%
N	4544	2512

Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011

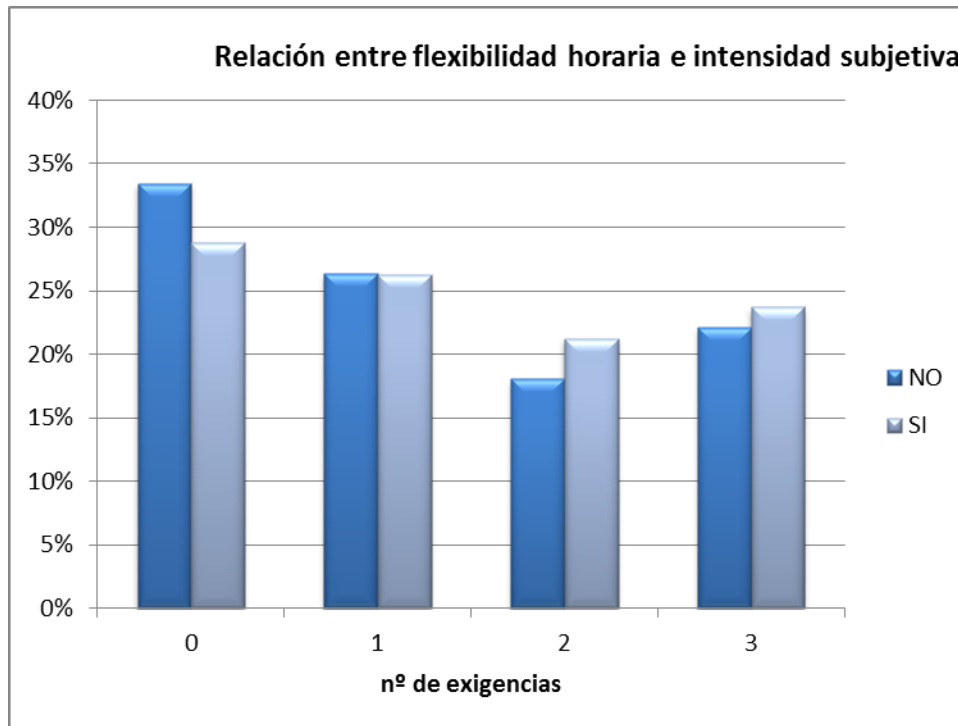
Otra de las fuentes de flexibilidad es la que hemos denominado horaria que constituye un indicador compuesto de trabajo nocturno, a turnos, fines de semana y festivos. La relación de esta variable con el indicador de intensidad subjetiva es evidente (tabla 2-66)

Tabla 2- 66 Relación entre flexibilidad horaria e intensidad subjetiva

Intensidad subjetiva	Flexibilidad horaria (trabajo nocturno, a turnos, fines de semana y festivos)	
	No	SI
Nº de exigencias		
Ninguna	33,5%	28,8%
una	26,3%	26,2%
dos	18,0%	21,3%
tres	22,2%	23,7%
N	4278	2812

Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011

Figura 2- 27 Relación entre flexibilidad horaria e intensidad subjetiva



Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011

Venimos argumentando que las formas de flexibilidad afectan a los indicadores que hemos construido de intensidad tanto “objetiva”, la obligada por factores que determinan el ritmo de trabajo, como “subjetiva”, es decir, la sensación del trabajador de “trabajar muy rápido”, con “plazos muy estrictos y muy cortos” y de “deber de atender a varias tareas al mismo tiempo”. Para comprobar esta relación entre las variables de flexibilidad empleadas y los indicadores construidos de intensidad hemos realizado un análisis de correlaciones bivariadas entre todas esas variables, con el siguiente resultado (tabla 2-67)

Tabla 2- 67 Correlaciones entre variables de flexibilidad y de intensidad

		Equipo de trabajo	temporal	Flexibilidad horaria	Intensidad “subjetiva”	Intensidad “objetiva”	Nº de determinante de intensidad “objetiva”
Equipo de trabajo	Pearson	1	-,002	-,006	,001	,022	,026(*)
temporal	Pearson	-,002	1	,015	-,005	-,023	-,020
Flexibilidad horaria	Pearson	-,006	,015	1	,047(**)	-,016	,007
Intensidad “subjetiva”	Pearson	,001	-,005	,047(**)	1	,241(**)	,289(**)
Intensidad “objetiva”	Pearson	,022	-,023	-,016	,241(**)	1	,845(**)
Nº de determinantes de intensidad “objetiva”	Pearson	,026(*)	-,020	,007	,289(**)	,845(**)	1

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La correlación es consistente entre trabajo en equipo e intensidad objetiva, esto es el indicador construido con la acumulación de determinantes del ritmo de trabajo. Ya habíamos mostrado como la forma de trabajo en equipo ha crecido en proporción de uso y extendido entre la mayor parte de las ocupaciones, por lo que esta correlación hallada prevé un futuro incremento de las formas de intensificación del trabajo, de la mano de esta transformación del modo de trabajar que se está expandiendo entre los centros de trabajo de España.

Una vez mostrado el crecimiento y expansión de las formas y percepciones de la intensidad nos queda explorar las posibles relaciones de éstas con los daños y las molestias manifestadas por los trabajadores, tema que acometeremos en el próximo capítulo.

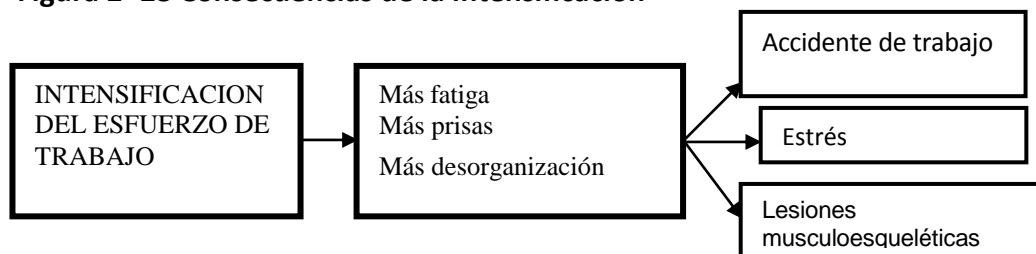
2.3. INFLUENCIA DE LA INTENSIDAD EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EN LA SALUD.

Hasta aquí, hemos visto como es evidente, la tendencia hacia una mayor frecuencia del empleo de prácticas flexibles en las empresas españolas y a su acumulación en determinadas categorías de trabajadores. También hemos mostrado como, en distinta medida, los indicadores relativos a intensificación del trabajo han seguido una clara tendencia al alza, así como la relación entre éstos y determinadas formas de *flexibilidad*. En este capítulo, nos centraremos en describir las consecuencias que esa intensificación creciente tiene sobre el trabajador en términos de salud. Los tres indicadores más adecuados para ello son: los accidentes de trabajo, los trastornos musculoesqueléticos y el estrés, que suponen los tres principales problemas de salud de la población trabajadora tanto española, como europea⁶⁸, al menos en lo que se refiere a su incidencia⁶⁹.

Nuestra hipótesis, es que en la causalidad de los tres problemas señalados, encontramos elementos comunes que podemos resumir en la creciente intensidad del trabajo (proceso de intensificación), posibilitada por la alta frecuencia de prácticas de flexibilidad laboral, lo cual provee a la empresa de un medio idóneo para una utilización más intensiva de la fuerza de trabajo.

Este esquema, (figura 2-28) muestra el proceso de traslación de las exigencias a los daños.

Figura 2- 28 Consecuencias de la Intensificación



⁶⁸ La encuesta europea de 2010 y la nacional de 2011, muestran que los principales problemas de salud relacionados con el trabajo que señalan los trabajadores europeos y españoles son problemas musculares y de síntomas de estrés. Por su parte, la siniestralidad laboral si bien no constituye un problema de la misma magnitud, si constituye un motivo de preocupación el que la tendencia a su reducción se haya frenado e incluso, invertido en los dos últimos años, coincidiendo con el incremento de la actividad económica.

⁶⁹ Excluyendo, por supuesto, las enfermedades profesionales cuyo verdadero volumen desconocemos en gran medida aunque se sospeche, una incidencia varias veces mayor de la que aportan las cifras oficiales. Ver *Informe sobre riesgos laborales*. Durán, F. 2001. Madrid. Presidencia del Gobierno.

2.3.1. La siniestralidad laboral, viejo problema con nuevas causas.

La siniestralidad laboral, es uno de los fenómenos sociales actuales de mayor antigüedad. El problema, tal como hoy lo conocemos, se origina en las primeras fases del desarrollo industrial, en los países pioneros en ese proceso y, desde entonces han venido preocupando, primero a reformadores sociales y a las organizaciones obreras y, con posterioridad, a los poderes públicos⁷⁰.

Pese a acompañar -de forma trágica- las distintas fases de desarrollo industrial, el estudio de la siniestralidad, como el de las condiciones de trabajo en general, ha sido muy poco frecuente. Un silencio cómplice parece rodearle, como si fuera un dato abstracto de la realidad. Y es que "la reiteración de los acontecimientos, cualquiera que sea su origen, los cubre con el manto de la normalidad" (Bilbao. 1997: 21).

Además, como con el resto de los riesgos laborales, ha estado siempre en un segundo plano, tras el empleo, el cual ha monopolizado los debates sobre el trabajo en las últimas décadas (Castillo y Prieto. 1990: 1).

Sin embargo, en los últimos años la siniestralidad pasa a ocupar unos puestos de cierta relevancia en la agenda de los medios de comunicación y en los discursos políticos. La razón proviene de su peculiar evolución a lo largo de los años. Los índices de accidentes siempre han tenido un comportamiento "contracíclico" a la evolución económica, medida ésta en variación del PIB o en variación de las tasas de empleo (Castellá. 1999).

Esta variación inversa entre crecimiento económico y empleo, con empeoramiento de la siniestralidad parecería dar la razón a quienes consideran a este fenómeno una especie de tributo *civilizatorio*, un precio que debe pagarse por el progreso económico. Paradójicamente, sin embargo, la causa de esta tendencia negativa de los accidentes de trabajo se encuentra, en gran parte, en los efectos secundarios de las medidas que han venido siendo ensayadas desde los años ochenta para solucionar el problema de desempleo, en particular las que hemos denominado prácticas flexibilizadoras.

En la actualidad, sigue existiendo en el estudio de las condiciones de trabajo y también en el de la siniestralidad un predominio del enfoque "psicológico", (Askenazy. 2009: 44), que pone el acento en la descripción y motivaciones de las conductas de los propios accidentados para explicar el hecho del accidente. Aún hoy día, esta es la opinión dominante respecto a las causas globales de los accidentes, tanto entre los mismos trabajadores⁷¹ que los sufren, como entre los gestores de las empresas que deben poner los medios para evitarlos.

⁷⁰ Los escritos de F. Engels sobre "La situación de la clase obrera en Inglaterra" (1976) son muy descriptivos de las condiciones de inseguridad de las fábricas y sus consecuencias sobre los obreros en el siglo XIX en Gran Bretaña. Para una visión detallada de este proceso de concienciación pública que ha conducido a la regulación legal y al desarrollo de técnicas de control de los accidentes, ver "Seguridad e Higiene en el Trabajo. Formación histórica y fundamentos" de José Juan González Sánchez. 1997. CES. Madrid.

⁷¹ Las sucesivas encuestas nacionales de condiciones de trabajo vienen investigando las opiniones sobre las causas de los accidentes por parte de los trabajadores y, aunque se va reduciendo, la opinión

La objetividad del fenómeno siniestralidad permite su análisis empírico. Además, dentro del conjunto de las consecuencias de las condiciones de trabajo, el accidente cuenta en tanto que indicador, con una situación de privilegio desde el punto de vista de la información que proporciona. Al ser una "contingencia" desde hace muchos años objeto de "reparación" por el sistema de la Seguridad Social⁷², contamos con registros estadísticos muy completos y de calidad comparable a la de cualquier otro país europeo. También su continuidad, con sólo una ruptura metodológica en 1988, permite su análisis en largos periodos de tiempo.

No obstante, como ya hemos señalado, el accidente de trabajo constituye un indicador deficiente e insuficiente para valorar de forma rigurosa los efectos que sobre la salud de los trabajadores originan las condiciones en que trabajan. Sus deficiencias se derivan de su naturaleza de registro administrativo, cuyo objeto es la indemnización del accidente y no su evitación. Pero, sobre todo, es insuficiente para mostrar el conjunto de riesgos a los que están expuestos los trabajadores hoy día y, por tanto, el verdadero coste en salud. Como indicador, sólo recoge los acontecimientos bruscos y repentinos de pérdida de salud y no los producidos de forma lenta y progresiva, tales como las, cada día, más numerosas "enfermedades relacionadas con el trabajo"⁷³.

Pese a sus insuficiencias y limitaciones, el accidente de trabajo, ha mostrado ser un indicador de gran sensibilidad para mostrar los cambios en la calidad de las condiciones de trabajo. Al contrario que las enfermedades profesionales u otras, incluidas molestias o alteraciones relacionadas con la actividad laboral desempeñada, el accidente es, debido a su aparición brusca en medio de la "normalidad laboral", la materialización a corto plazo de las situaciones de riesgo de las condiciones de trabajo.

En particular, la irrupción de la contratación temporal y la adscripción de estos trabajadores a los puestos más peligrosos, fue pronto trasladada a las cifras de siniestralidad, mostrando esa clara diferenciación (Pinilla. 1989). Esta diferencia veinticinco años después aún se mantiene, si bien en menor grado⁷⁴.

En la figura 2-29 se observa como todas las variaciones de las tasas de accidentes prácticamente son enjugadas por las tasas de los trabajadores temporales. Las tasas de los trabajadores indefinidos han seguido una disminución leve, mientras que las mayores subidas y bajadas las han protagonizado los accidentes de temporales, siguiendo esa lógica contracíclica que antes comentábamos, pero sólo en los primeros años. Es decir, los últimos años del siglo XX fueron de alto crecimiento económico; pues bien, los

mayoritaria es que se deben a imprudencias o al exceso de confianza o costumbre, inclusive entre los propios trabajadores que han sufrido ellos mismos un accidente de trabajo.

⁷² La Ley "Dato", de Accidentes de Trabajo, de 30/01/1900 establecía en su artículo 12 la posibilidad del patrono de asegurar su responsabilidad antes el accidente de trabajo. Veinte años después ya se habían constituido con tal objeto, dieciocho entidades mutualistas.

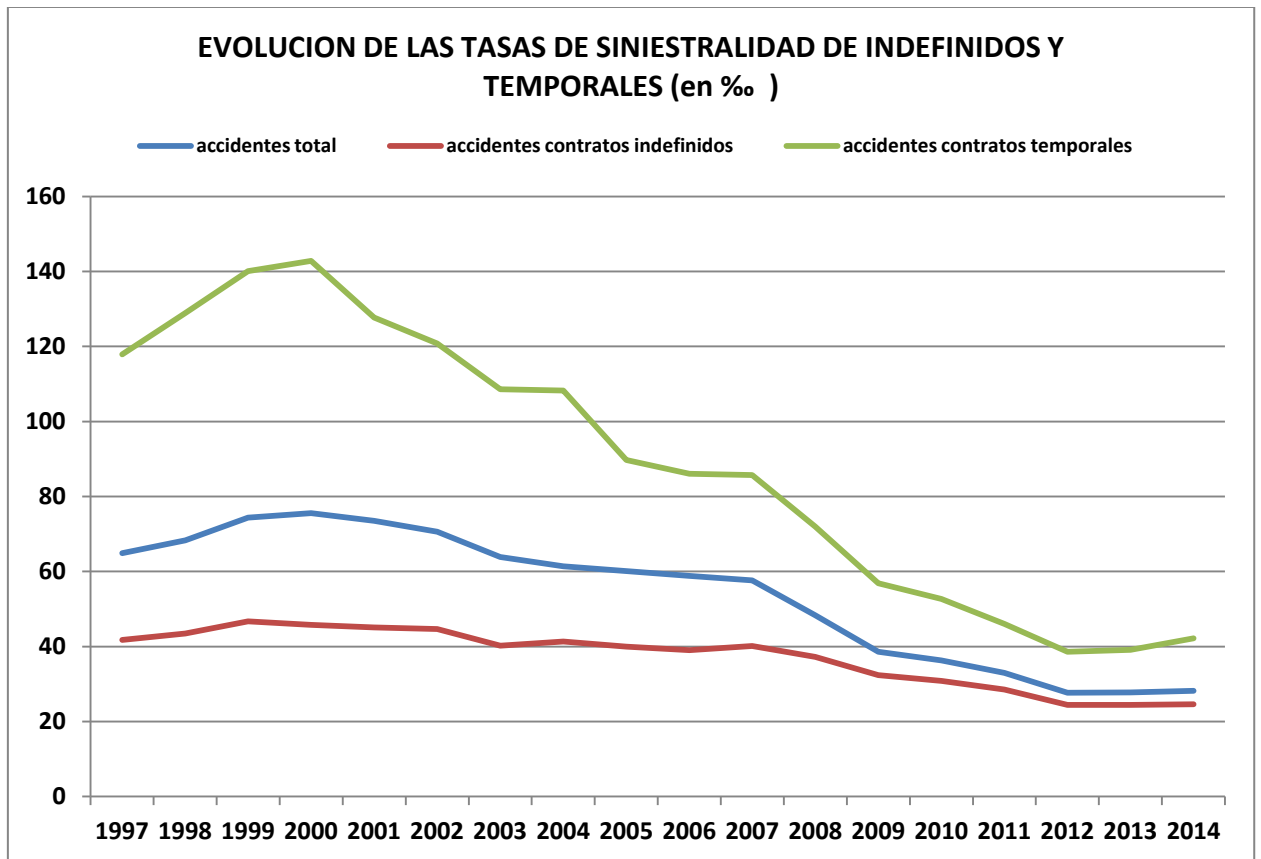
⁷³ Este término no legal pero de uso habitual entre los profesionales viene a ampliar el extremadamente exiguo concepto legal de "enfermedad profesional", incapaz de reflejar mínimamente la multitud y variedad de pérdidas de salud relacionadas con el trabajo.

⁷⁴ Ver Informe anual de Accidentes de trabajo en España. 2013, en Observatorio Estatal para las Condiciones de Trabajo. www.oect.es

primeros de esos años, se corresponden con una subida de las tasas de accidentes y como venimos comentando en particular de los trabajadores temporales. Los siguientes años a partir del 2000, son de continuo crecimiento. No obstante, la línea cambia de tendencia y se inicia un largo periodo de bajada con ciertos dientes de sierra. Esta tendencia se mantiene incluso más acusada los primeros años de la crisis actual y cambia, estabilizándose y creciendo a partir de los primeros síntomas leves de incremento de la actividad. De tal forma que nuevamente en 2014 crecen claramente los índices globales de accidentes de trabajo en un 3,6%, pero que se desagrega en una subida del 0,8% para los trabajadores con contrato indefinido y un 7,9% para los trabajadores temporales⁷⁵. Nuevamente, todo el coste asociado al incremento de la actividad la sufren los temporales (figura 2-29).

⁷⁵ Informe Anual de Accidentes de Trabajo en España. 2014, pag. 17. Observatorio Estatal de las Condiciones de Trabajo.INSHT. [www:oect.es](http://www.oect.es)

Figura 2- 29 Evolución de las tasas de siniestralidad de trabajadores indefinidos y temporales



Fuente: elaboración propia a partir de EPA y Anuario de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo. Varios años

2.3.1.1. Las prácticas flexibilizadoras y los accidentes de trabajo.

Es imposible hoy día hallar información estadística que relacione directamente sistemas de trabajo, tales como el trabajo en equipo o la rotación entre tareas con los accidentes de trabajo, ya que no existen tales variables en el documento que recoge la información sobre los accidentes registrados. No obstante, si hemos visto que el análisis efectuado con los datos de la ENCT del año 2011, si halla correlación fuerte entre el trabajo en equipo y el indicador construido de “intensidad objetiva”. Así, podemos asegurar que la saturación del esfuerzo de trabajo entre los empleados que rotan entre varias tareas, en el interior de un equipo de trabajo, provocan que estén expuestos, al menos en condiciones idénticas de seguridad, a un riesgo suplementario por el ritmo más alto de trabajo. Ello ha sido comprobado en estudios de casos desde los primeros años de difusión de esta “práctica de alto rendimiento”. “Algunas de las innovaciones relacionadas con la producción ajustada, como son los sistemas de existencias justo a tiempo que tienen por objeto eliminar los stocks o los productos intermedios entre los grupos de trabajo, también pueden aumentar el estrés y acelerar el ritmo de trabajo, ya que los grupos de trabajo tratan de conseguir que su trabajo no retrase el de los siguientes”. (Cappelli y Rogovsky. 1994: 236).

Por otra parte, la estrategia de calidad total, de creciente empleo en cada vez más número de empresas, como hemos demostrado, también es responsable de esa intensificación intentando “erradicar las costumbres y tradiciones de los trabajadores veteranos”, reduciendo los tiempos muertos improductivos y, en definitiva utilizar los conocimientos informales de los trabajadores “incluyendo estas pericias en las reglas formales de trabajo”, lo que “en última instancia repercuten en un incremento de la carga de trabajo” (Paniagua. 1999: 56).

Por su parte, la movilidad funcional y los frecuentes cambios de máquina no se hacen respetando los “pequeños tiempos de adaptación al contenido de las nuevas tareas, a las diferentes áreas e incluso – y sobre todo- a las personas con las que el empleado tiene que trabajar ocasionalmente en los nuevos (micro) ámbitos organizativos” (Fernández Steinko. 1997: 315).

La experiencia, el conocimiento adquirido de forma más bien informal, en la práctica diaria del trabajo, y sobre todo si ésta es tutelada por otros trabajadores con más experiencia, es un componente fundamental de la seguridad en el trabajo. Por ello, una multiplicación de tareas y de colegas y de espacios distintos de trabajo pueden, cuando las características de los equipos, instalaciones y procedimientos de trabajo conlleven algún riesgo, traducirse, más fácilmente, en accidentes sobre estos trabajadores polivalentes. En definitiva, la polivalencia quizás mejore las cualificaciones, pero, sin duda, reduce el conocimiento y la experiencia sobre la tarea, y entre esos conocimientos los relativos a la seguridad.

2.3.1.2. Empleo precario, seguridad precaria

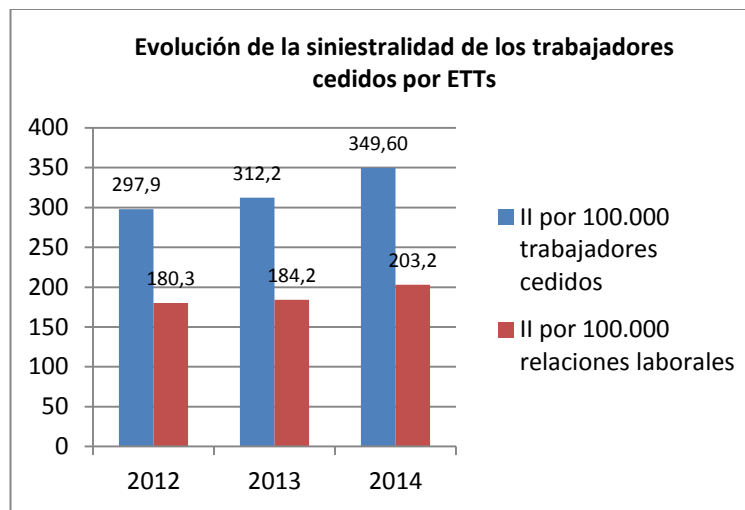
Las estrategias de flexibilización externa, esto es vía subcontratación de actividades de unas empresas a otras, conlleva el adelgazamiento de la plantilla propia siendo sus actividades sustituidas por trabajadores de ETTs y de otras empresas en régimen de subcontratas. Se han aportado ya datos respecto al grado en que las empresas emplean a trabajadores, en su propio centro de trabajo, con los que no mantienen una relación laboral y como ésta práctica muestra una tendencia creciente.

No tenemos información que permita elaborar índices o tasa de la siniestralidad laboral de trabajadores que actúen como subcontrata. No obstante, algún estudio específico ha hallado diferencias estadísticamente significativas a través de una explotación secundaria de los datos de la encuesta de 2007⁷⁶.

⁷⁶ Comparando la muestra de trabajadores de subcontratas con los pertenecientes a la plantilla propia del centro, en los tres sectores principales: industria subcontratados, n: 54, propios n: 1780, construcción subcontratados n: 85, propios n: 1296, y servicios, subcontratados n: 342, propios n: 6794. Se comparaba la respuesta a la pregunta de si habían sufrido algún accidente de trabajo en los dos años anteriores. Los resultados mostraron un exceso de accidentalidad en los trabajadores de subcontratas, que casi duplicaba la de los pertenecientes a la propia empresa en los tres sectores, de los cuales mostraron significación estadística en el caso de las diferencias en construcción y en servicios. “Estudio de los sectores económicos en los que se recurre habitualmente a la contratación de obras y servicios”. Zimmermann, M y Pinilla, J. 2009. Observatorio estatal de las Condiciones de Trabajo. INSHT. www.oect.es

Tampoco disponemos de información respecto a la siniestralidad diferencial de los trabajadores de ETTs, respecto a otros trabajadores que realizaran tareas semejantes. Los resultados de los estudios cualitativos expuestos en el capítulo 5, expresa claramente las condiciones de improvisación y de falta de medios con que es común que se les encargue el trabajo: por ello, no es descabellado suponer que, buena parte del crecimiento de la siniestralidad de los temporales antes comentada esté soportada por este colectivo. El único dato que nos permite acercarnos a esa situación es el de la figura 2-30.

Figura 2- 30. Evolución de la siniestralidad de los trabajadores cedidos por ETTs.



Fuente: Informes anuales de siniestralidad laboral de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal. Varios años. OECT del INSHT. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

La forma tan peculiar de relación con la empresa, hace que sólo puedan relativizarse los datos, teniendo en cuenta criterios distintos a los que hemos empleado anteriormente, respecto a los trabajadores temporales o indefinidos. Es decir, los índices están contruidos con el denominador de bien, número de cesiones de trabajadores o bien de relaciones laborales establecidas. Ello no permite comparar con otros colectivos, pero la evolución mostrada induce a sospechar que estos trabajadores deben estar soportando una parte exagerada de los riesgos de accidentes de los centros de trabajo; una parte no equitativa como les ocurre en general a los temporales.

2.3.1.3. Los elementos flexibles de la “construcción” del accidente de trabajo.

Teóricamente, las condiciones de seguridad durante la realización del trabajo vienen determinadas, por un lado, por el nivel de seguridad de los equipos e instalaciones, del entorno y de los procedimientos de trabajo; y, por otro, por la preparación (experiencia más formación) de los trabajadores para realizar su trabajo. Estos dos grupos de factores constituirían los *elementos dados* según la terminología de Dwyer (1991); los *inputs* de seguridad (o riesgo) presentes en los centros de trabajo y similares a todos ellos en función del proceso y tecnología empleada. A partir de estos *elementos dados*, cada organización laboral gestiona de forma diversa, otros elementos de las relaciones

sociales en el trabajo (el incentivo y motivación para el esfuerzo de trabajo, la participación y grado de libertad de cada trabajador y el grado de organización en la secuencia de las tareas), condicionando así el resultado en materia de salud, en particular de accidentes de trabajo (Dwyer 1991: 168).

Siguiendo con nuestro esquema teórico, las condiciones de seguridad determinan, a su vez, el riesgo de accidentarse al que está expuesto el trabajador por cada operación o ciclo de trabajo realizado. En consecuencia, el riesgo de accidentarse para un periodo determinado (un año por ejemplo), no sólo depende de las condiciones de seguridad en el trabajo, sino también del número de operaciones o ciclos de trabajo realizados en dicho periodo, es decir, de la carga de trabajo por trabajador. Por ello, si un trabajador trabaja más tiempo (extensión de la jornada) o a mayor ritmo de trabajo, tendrá una mayor probabilidad de sufrir accidentes, aunque las condiciones de seguridad en el trabajo no empeoren. ¿Cómo se traduce este esquema a la evolución de la siniestralidad?

La figura 2-31 muestra la relación entre variación de la actividad económica (de un país o de las distintas unidades empresariales) y la variación de la carga de trabajo por empleado.

Figura 2- 31 Relación entre la evolución de la actividad económica y la carga de trabajo global

	1ª FASE TEMPORAL	2ª FASE TEMPORAL
ACTIVIDAD ECONOMICA CRECE	Incremento de la carga de trabajo por trabajador	Incremento del empleo: Reparto de la carga, disminuye la carga por trabajador
ACTIVIDAD ECONOMICA DECRECE	Reducción de la carga de cada trabajador	Reducción de plantilla: Incremento de la carga por trabajador

Siguiendo con nuestro esquema teórico, en épocas de crecimiento económico, aumenta tanto el empleo como la carga de trabajo. En una primera fase, las empresas intentan hacer frente a la mayor demanda con la misma plantilla, sólo cuando las expectativas de crecimiento se mantienen, se incrementa la plantilla repartiéndose esa carga entre más trabajadores. Es más, éstos trabajadores nuevos, son incorporados en una fase de alta intensidad de tareas, por lo que no hay tiempo para formación ni para *hacérselo perder* a los trabajadores con más experiencia. En otras palabras, en esta segunda fase, trabaja más gente pero, además, la gente que trabaja, trabaja más, en intensidad (ritmo) y en duración de la jornada (horas extraordinarias o mayor *presentismo*). En estas condiciones, como resultado y si se trabaja manipulando instalaciones, equipos o productos, o realizando operaciones peligrosas, se incrementará el número total de accidentes y también lo hará, aunque en menor proporción, el número de accidentes por trabajador (y, por tanto, el índice de Incidencia). No obstante, podría no darse tal

incremento, si la mejora de las condiciones de seguridad en el periodo estudiado lo compensase. Por el contrario, cuando la actividad económica se reduce, la primera fase provoca una caída de las tasas de siniestralidad por cuanto se reduce la carga de trabajo por trabajador: el tiempo efectivo de trabajo y el número de ciclos de trabajo (ritmo). Sin embargo, también la reducción de plantillas puede a su vez incrementar notablemente la carga de trabajo de los trabajadores *supervivientes*, si los despidos se producen en medio de un ciclo económico expansivo.

Si la carga de trabajo del conjunto de los asalariados aumenta y si este aumento está relacionado con las tasas de siniestralidad, podemos concluir que las diferencias observadas en estas tasas de los dos colectivos, fijos y temporales, reflejan, al menos en parte, la diferencias en el reparto de esas cargas de trabajo. Porque, ya hemos visto como la mayor parte del incremento de la siniestralidad de estos años se produce, a costa de la siniestralidad registrada entre los trabajadores con contratos temporales.

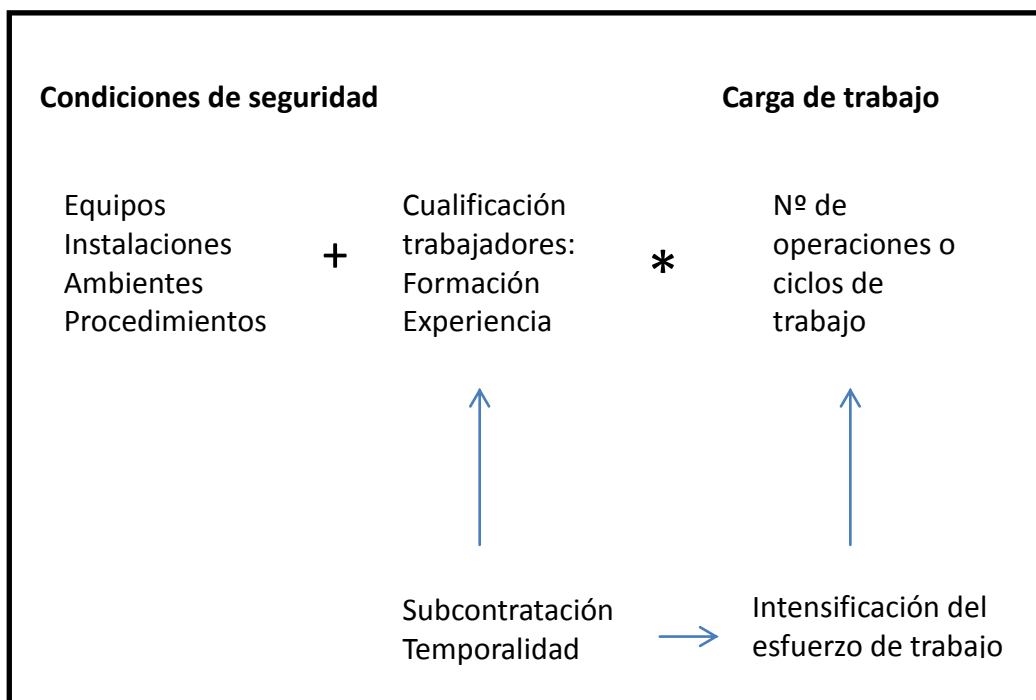
Pero, ¿cuáles pueden ser los motivos de una segregación tan nítida entre esos colectivos respecto al accidente?. Tras una revisión de la literatura relativa a la relación entre precariedad y salud (Quinlan et al. 2000) se pueden señalar principalmente los siguientes:

- Una *acogida insuficiente* de estos trabajadores temporales, por parte de la empresa en el momento del contrato: una ausencia casi sistemática de la formación en seguridad, a veces no se les da ni las consignas de seguridad más elementales.
- La adjudicación de los puestos de trabajo más penosos y peligrosos.
- Exigencia de grandes esfuerzos de rendimiento que desorganizan parcialmente el trabajo. Además, hay que añadir el *incentivo* que supone el estatuto laboral temporal, para acometer sin reticencias la ejecución de tareas peligrosas, que, en ciertos casos han sido rechazadas por otros trabajadores con mayor poder de negociación.
- La frecuente polivalencia y rotación de estos trabajadores, que conlleva una inadecuación entre el nivel de formación y la calificación que poseen con respecto a los requisitos de los puestos a los que realmente se le asigna⁷⁷.

No obstante, el incremento de la siniestralidad en los últimos años, no puede verse sólo como un problema de desigual reparto de cargas de trabajo incrementadas. La *precarización* no es meramente un estatuto del trabajador. Hemos visto en el capítulo 4.1, como considerando los niveles de trabajadores temporales y de subcontratas presentes en muchos centros de trabajo, se puede hablar de *organizaciones de trabajo precarias*, frágiles (figura 2-32).

⁷⁷ Ver Pinilla (1990). "Siniestralidad laboral en España" en *Evolución Social en España*. Informes ISE. Madrid. 1990.

Figura 2- 32. Componentes principales del riesgo de sufrir accidente



Hemos venido argumentando la influencia de las prácticas flexibles, en la posible ocurrencia del accidente de trabajo. Se ha mostrado el efecto desorganizador que provoca el trabajo en organizaciones frágiles. Las prácticas de flexibilidad funcional en las nuevas organizaciones "reactivas" también han sido señaladas como asociadas a la subida de los índices de accidentes en EEUU en los años ochenta del pasado siglo (Askenazy. 2009:37). Nosotros argumentamos que el mediador de esa influencia es la intensificación. Es lo que vamos a comprobar.

Con el indicador de “intensidad objetiva”, construida en el capítulo 4.2., podemos indagar en los datos de la encuesta de 2011, cual es su relación con el único indicador de accidente que existe en esa encuesta. Se trata de la respuesta a la pregunta de si habían sufrido algún accidente de trabajo en los dos años anteriores. Como ya hemos señalado en este caso, las respuestas estarían afectadas por el denominado efecto del “trabajador sano”, en particular, aquellos trabajadores que hubiera tenido un accidente de cierta gravedad, pueden haber dejado el empleo y por tanto no estarían incluidos en ninguna muestra de ningún estudio de condiciones de trabajo. Además, y también común en cualquier estudio de condiciones de trabajo diacrónico, el hecho de haber sufrido un accidente en ese periodo en el que se le pregunta, no implica necesariamente que sea en el mismo puesto de trabajo actual y mucho menos que las condiciones de intensidad de trabajo de su puesto actual sean las que imperaban cuando sufrió el accidente. El primer posible sesgo señalado, tendría el efecto de subestimar los datos de accidentados reales, respecto al segundo, no tenemos forma alguna de evitarlo. No obstante con todas estas cautelas, podemos ver cómo aparece de forma clara la relación entre trabajar sometido al menos a tres o más determinantes (indicador de intensidad objetiva), con haber sufrido un accidente en el periodo solicitado (tabla 2-68).

Tabla 2- 68. Relación entre la exposición al indicador de intensidad objetiva y el hecho de haber sufrido un accidente de trabajo. 2011

Exposición a “intensidad objetiva”	Accidente de trabajo sufrido		
	SI	NO	TOTAL
SI	56,1	46,3	47,1
NO	43,9	53,7	52,9
N	567	6513	7080

Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011

La diferencia es estadísticamente significativa $P < 0,00$

Esta vinculación es coherente y se producía igualmente con los datos de la anterior encuesta (2007) cuatro años antes (tabla 2-69)

Tabla 2- 69 Relación entre la exposición al inddicador e intensidad objetiva y el hecho de haber sufrido un accidente de trabajo.

Exposición a “intensidad objetiva”	Accidente de trabajo sufrido		
	SI	NO	TOTAL
SI	57,9	49,2	50,1
NO	42,1	50,8	49,9
N	962	7471	8433

Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2007

La diferencia es estadísticamente significativa $P < 0,00$.

En definitiva, organizaciones incapaces de gestionar de forma mínimamente segura procesos de trabajo peligrosos. Es en estas organizaciones donde la intensificación del esfuerzo de todos, la urgencia y la prisa se instaura como *principio de gestión del trabajo*, donde se construye el accidente de trabajo.

2.3.2. ESTRÉS LABORAL, UN RIESGO UNIVERSAL.

En prácticamente todas las sociedades desarrolladas y en muchas otras en vías de desarrollo, los trabajadores se quejan, cada día más frecuentemente, de estrés laboral. No obstante, los datos sobre la extensión del problema, tanto en su versión humana como económica, muestran, aún, una cierta confusión debido a los diferentes métodos de medida de los estudios disponibles, basados unos en encuestas de opinión, otros en datos de aseguramiento, etc.(Cox. 2000: 27-29).

A menudo, se achaca el origen de este problema a las crecientes exigencias que imponen los procesos laborales relacionados, principalmente, con el tratamiento de la información (la cantidad y calidad de atención y concentración que debe mantenerse para la realización de la tarea), a las cuales están expuestos cada vez más categorías de trabajadores.⁷⁸ Sin embargo, persisten dudas respecto a que si son las actividades laborales hoy más “estresantes” que ayer, o bien, estamos asistiendo a una fase, hoy, de mayor preocupación por factores que siempre han existido ocultos por otros problemas ya superados en los países desarrollados, como los accidentes o la fatiga física. Más allá de que esta creciente preocupación responda a un proceso de mejor objetivación, (concienciación y adjetivación social), lo cierto es que en las últimas décadas, ha aparecido en escena algún factor que modifica cualitativamente las causas del estrés.

Estrés es un término que engloba una variada patología psicosomática de complejo diagnóstico. Puede afectar a distintos órganos y funciones biológicas. Entre los efectos a corto plazo, el estrés puede manifestarse a través de síntomas de naturaleza fisiológica, conductual, cognitiva y emocional. Así, la agresividad, irritabilidad, fatiga o alteraciones de la concentración podrían ser parte del espectro psicológico derivado de una tensión excesivamente mantenida. Las consecuencias en términos de salud del estrés, son muy diversas: desde problemas cardiovasculares, cáncer, trastornos digestivos, ansiedad, depresión, comportamientos suicidas, accidentes de trabajo, hasta trastornos osteomusculares (Buckle y Devereaux. 1999: 72). Respecto a algunos de estos daños, la influencia del estrés puede ser determinante y en otros tan sólo adoptar un papel facilitador de la aparición de la enfermedad. La mayoría de las enfermedades, en los países desarrollados, tienen una causalidad múltiple y el estrés es uno de los componentes frecuentes de esa causalidad (Comisión Europea. 1999: 24-25).

⁷⁸ En 2011, para la mitad de los trabajadores de servicios y el 40% de los industriales, su trabajo implicaba utilizar ordenadores. Pinilla. 2015 “Evolución de las condiciones de trabajo en España” en *veinte años de la ley de Prevención de Riesgos Laborales*. UGT

Sin duda, el modelo teórico⁷⁹ más influyente, hoy día, en el estudio del estrés laboral, es el propuesto por R. Karasek en 1979. Se trata de un modelo interaccional, que relaciona las demandas (exigencias) a que debe dar respuesta el trabajador para desarrollar la tarea y el control (autonomía) que él puede ejercer respecto a la forma, plazos y medios para realizarla. Así, todo tipo de tarea puede ser clasificada en relación a las exigencias del trabajo y el control que el trabajador ejerce sobre él. La combinación de estas dos variables da lugar a cuatro tipologías de tareas.

El modelo es, obviamente, reduccionista de la enorme variabilidad de situaciones laborales y de sujetos expuestos a ellas. Por ello, su validez ha sido objeto de variadas críticas. En primer lugar, por la ausencia de consideración a la variabilidad de los sujetos que resuelven de forma controlada o patológica esas demandas, en función de su distinta susceptibilidad y capacidad de afrontamiento. Sin embargo, ello no invalida el modelo, pues su utilidad radica en permitir la identificación de situaciones potenciales de estrés y no en predecir quienes padecerán sus consecuencias. Para nuestra tesis la principal utilidad de este modelo teórico estriba en que nos permite entender los motivos de lo que parece una “universal” tendencia hacia mayores quejas de estrés en el trabajo, ya que los dos grupos de variables causales de las reacciones de estrés que considera; esto es, las exigencias de la tarea y el grado de control sobre ella, se hallan en el centro de los cambios que se están produciendo actualmente en la organización del trabajo de gran número de empresas. Dotar de mayores competencias a los trabajadores y, por ello, de capacidad de hacer variadas tareas, así como otorgar una más grande cuota de responsabilidad (autonomía), constituyen habituales propuestas para mejorar la competitividad de las empresas en una economía globalizada⁸⁰.

2.3.2.1. La dificultad de medir el estrés.

Por estrés en el lenguaje común se entiende, tanto un factor de riesgo responsable de generar enfermedades, como un daño, en sí mismo susceptible de ser diagnosticado. Ello hace que el estudio de la dimensión y características de este fenómeno sea difícil. Dos vías se abren a la investigación. Una, es la de interrogar directamente a los propios afectados, confiando en que la “popularidad” actual del término facilite la respuesta a la pregunta, bien sobre la percepción de sufrir estrés, o bien de ocupar un puesto de trabajo o desarrollar una función estresante. Otra vía, alternativa, de identificación consiste en interrogar por el padecimiento de síntomas específicos de malestar y, a partir de ellos, inferir la situación de estrés, en función de los conocimientos médicos y científicos respecto a su asociación con él.

Lo más significativo de estos datos, es que la distribución de la percepción de estrés por ocupación rompe con el modelo tradicional de reparto social de los riesgos laborales. Se

⁷⁹ Este modelo ha servido de punto de referencia en un campo de investigación hasta entonces muy disperso. Para una revisión de las principales teorías del estrés ver T. Cox, *Research on work-related stress*. European Agency for Safety and Health at Work. 2000 Pg:31-53. También, J. M. Peiró, *Desencadenantes del estrés laboral*. Pirámide. Madrid. 1999.

⁸⁰ Elevadas cualificaciones, una gran confianza y una gran calidad son las propuestas de la Comisión Europea en su Libro Verde *Partnership for a new organisation of work*. 1997. Medidas similares propone la OCDE, “*Perspectivas del empleo. 1999*” Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. 1999. Pg.: 370

trata del único caso en que el riesgo afecta más a las ocupaciones más favorecidas de la estructura ocupacional. A fin de mostrar este contraste, en el gráfico nº 2, se muestran agrupados el daño osteomuscular y el de estrés por ocupación. El primero se distribuye de forma más frecuente entre las ocupaciones manuales, mientras que el estrés muestra una distribución ocupacional inversa a aquél. Tal vez esta circunstancia no sea ajena a la creciente sensibilidad social y al despliegue de medios puestos en juego por las organizaciones laborales para apoyar a sus ejecutivos y cuadros a afrontar el estrés desde una óptica, por supuesto, eminentemente individual, sin cuestionar las fuentes organizacionales que lo generan (Askenazy. 2009: 44). Este es el denominado “enfoque clásico”, y se basa en considerar el estrés, ante todo, como “una experiencia individual”, no exenta de placer y por ello se sugiere fomentar la “capacidad de vivir con estrés controlado” (Peiró. 2001: 15).

Otra forma de analizar el fenómeno del estrés es a través de la inferencia de esa situación, por la acumulación relevante de síntomas que la bibliografía médica relaciona con él. La patología psicosomática derivada de la tensión excesiva, puede ser muy diversa. Los síntomas más habitualmente relacionados con el estrés son alteraciones del sueño, cefalea, sensación continua de cansancio, falta de concentración, pérdidas de memoria e irritabilidad. Aisladamente estos síntomas no son nada específicos, pero una concentración de **tres o más** síntomas de forma habitual, permite aumentar la fiabilidad de la imputación a molestias relacionadas con el estrés.

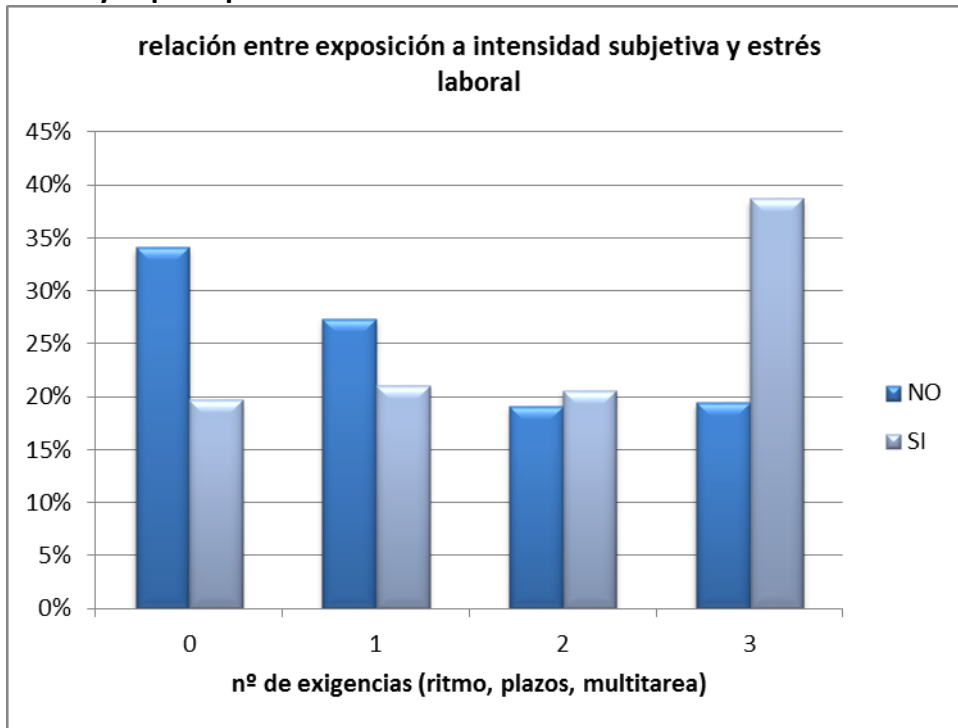
2.3.2.2. La influencia de la intensificación sobre la percepción de estrés ligado al trabajo.

Se ha señalado que la investigación empírica, ha mostrado la validez del modelo teórico exigencias/control. Sin embargo, las dos variables básicas del modelo de Karaseck exigencias-control, no deben ser consideradas como independientes, ni con el mismo grado de influencia sobre la generación de reacciones de estrés. Es cierto que el nivel de autonomía (control), actúa moderando las consecuencias de la exposición a unas altas demandas de trabajo. No obstante, a menudo, cuando las exigencias de rapidez en la ejecución de la tarea son muy altas, cualquier discrecionalidad individual que ostente el trabajador debe plegarse a la urgencia. En ese caso, la única forma, medios y secuencia de trabajo posible, es la más rápida no la más cómoda o menos fatigosa (Volkoff. 2001: 70). Tampoco el apoyo social de mandos y compañeros es siempre posible en un contexto de trabajo dominado por la prisa. De esta forma el tiempo, su escasez para realizar cada vez más tareas, más complejas y a más corto plazo, se convierte en el único “rey” de talleres y oficinas. El proceso de intensificación de los ritmos de trabajo y, en general, del conjunto de las exigencias laborales, constituye el único elemento común que puede explicar satisfactoriamente la evolución creciente de los síntomas y quejas relacionadas con el estrés.

La figura 2-33 muestra la relación entre la percepción de estrés laboral y la exposición al indicador de “Intensidad subjetiva”, construido con el número de casos en que se está afectado por: “trabajar muy rápido”, “trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos” y “atender a varias tareas al mismo tiempo”. Se observa que cuando se está expuesto a dos

o tres de esas exigencias la proporción de afectados por estrés en cada categoría aumenta.

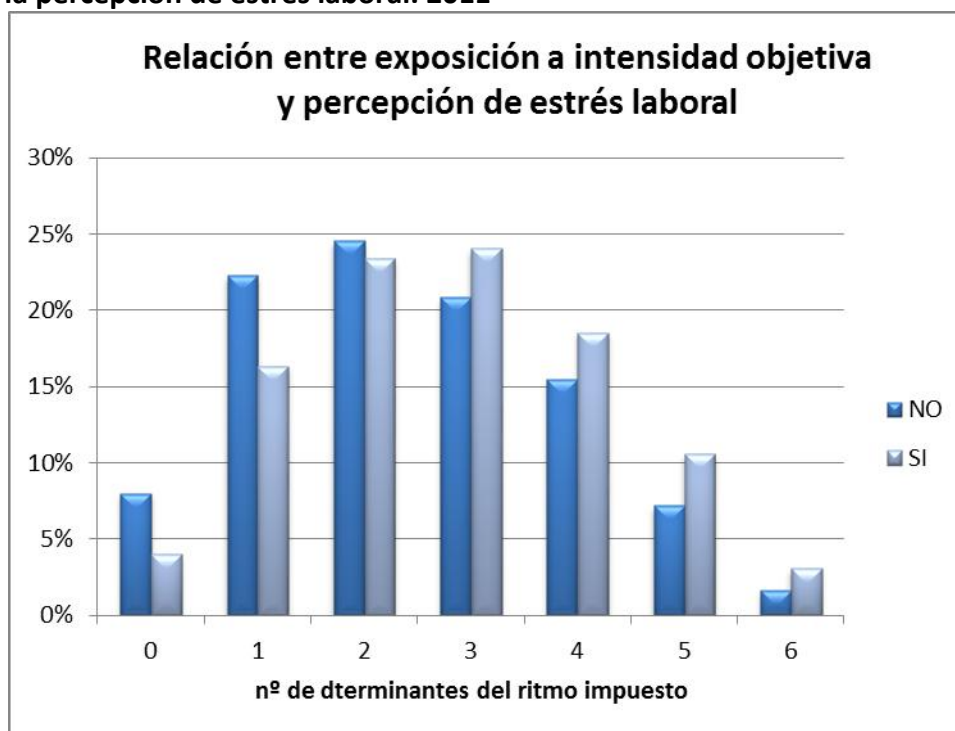
Figura 2- 33 Relación entre estar expuesto al indicador de intensidad subjetiva y la percepción de estrés laboral. 2011



Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011
Base: asalariados de industria, construcción y servicios n: 7049

La figura 2-34 muestra también que según aumenta el número de determinantes del ritmo de trabajo impuesto, esto es la frecuencia del indicador que hemos denominado “intensidad objetiva”, mayor es el porcentaje de casos de estrés manifestados por los trabajadores en cada categoría.

Figura 2- 34 Relación entre estar expuesto al indicador de intensidad objetiva y la percepción de estrés laboral. 2011



Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011
Base: asalariados de industria, construcción y servicios n: 7049

Para comprobar esta relación entre las variables de intensidad y la percepción de estrés laboral, hemos efectuado un análisis de correlaciones bivariadas entre estrés laboral y los indicadores construidos de intensidad (tabla 2-70).

Tabla 2- 70 Fiabilidad y correlaciones entre variables de intensidad y estrés

		Estrés laboral	Nº de exigencias	Nº de determinantes del ritmo	Intensidad "subjettiva"	Intensidad "objetiva"
Estrés laboral	Pearson	1	,180(**)	,102(**)	,159(**)	,084(**)
Nº de exigencias	Pearson	,180(**)	1	,314(**)	,900(**)	,263(**)
Nº de determinantes del ritmo	Pearson	,102(**)	,314(**)	1	,289(**)	,845(**)
Intensidad "subjettiva"	Pearson	,159(**)	,900(**)	,289(**)	1	,241(**)
Intensidad "objetiva"	Pearson	,084(**)	,263(**)	,845(**)	,241(**)	1

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Así mismo, mediante análisis de regresión lineal, tomando como variables independientes: "intensidad subjetiva" e "intensidad objetiva" y la percepción de estrés laboral como variable dependiente sale significativa con un R2 de 0,035 (3,5% de la varianza explicada).

En base a estos análisis estadísticos, apoyados por los estudios cualitativos cuyo resumen se expone en el capítulo, podemos presuponer una relación consistente entre el proceso de intensificación del trabajo que ha afectado a la población asalariada española en los dos últimas décadas, con las creciente preocupación por el estrés⁸¹.

2.3.3. LAS LESIONES OSTEOMUSCULARES, ¿UNA NUEVA EPIDEMIA LABORAL?

El accidente de trabajo como indicador, no ofrece toda la información relevante respecto a los riesgos, igualmente graves, a los que están expuestos una gran parte de los trabajadores del sector servicios y, en particular, las mujeres trabajadoras para quienes la frecuencia de sufrir un accidente de trabajo es, en razón de su distinto perfil ocupacional, sensiblemente inferior a la de sus colegas masculinos⁸². Sin embargo, a este colectivo, le afectan especialmente otros riesgos, a menudo menospreciados desde el punto de vista social y sanitario, como es el caso de los trastornos osteomusculares y psicosomáticos, que sin ser calificados la inmensa mayoría de ellos legalmente como enfermedad profesional, sí que guardan una relación estrecha con la tarea realizada y con la forma organizativa en que se realiza.

Las enfermedades profesionales, constituyen un fenómeno social casi tan antiguo como el de los accidentes de trabajo. Los movimientos sociales y políticos del siglo XIX provocaron el reconocimiento del derecho a la indemnización por los daños profesionales, como parte del pacto social que consagraba la libertad de empresa. En España, la “Ley Dato” de 1900, va a plasmar por primera vez legalmente ese derecho a la compensación por el daño sufrido con ocasión del trabajo⁸³. El compromiso de indemnizar los accidentes de trabajo, se va a extender después a un limitado número de patologías, en las que el origen profesional de sus causas era indiscutible, dando lugar al nacimiento del concepto de enfermedad profesional⁸⁴.

El sistema de aseguramiento de accidentes y enfermedades profesionales, en la mayor parte de los países europeos, se basa en el compromiso legal por el cual los daños se indemnizan sin necesidad de determinar la culpabilidad de quien los genera. De este compromiso, se derivan las dificultades específicas para el reconocimiento del

⁸¹ Casi el 50% de los ocupados españoles consideran que son comunes los casos de estrés en su lugar de trabajo. “Encuesta de opinión paneuropea sobre seguridad y salud en el trabajo. Mayo 2013. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

⁸² Por ejemplo, la distribución en el año 2006 de los accidentes con baja en jornada fue casi de un 80% para los hombres y el 20% restante en mujeres. En el caso de accidentes mortales la desproporción es aún mayor, los hombres sufrieron el 96,5% y las mujeres el 3,5%. Sin embargo, en las actividades en que las mujeres están más representadas, como son las sanitarias, de servicios sociales, educación y banca, los índices de incidencia de accidentes de trabajo de las mujeres son superiores al de los hombres (ver Informa Anual de Accidentes de Trabajo en España. 2014, pág. 13), en [www:oect.es](http://www.oect.es)

⁸³ Para un análisis histórico de la regulación de seguridad e higiene en España ver J.J. González, *Seguridad e Higiene en el Trabajo. Formación histórica y fundamentos*. CES. Madrid. 2000.

⁸⁴ L. Vogel, “De l’indemnisation à la prévention” en *Les Maladies professionnelles*. BTS. Avril 2001. En el caso de España es la Ley de 13/7/1936, de Enfermedades Profesionales donde se plasma por primera vez este concepto jurídico, aunque inaplicado dadas las circunstancias políticas que se produjeron pocas fechas después.

verdadero coste en enfermedad que ocasiona el trabajo. La indemnización conlleva el reconocimiento de la inevitabilidad del daño (Bilbao. 1997: 41), y, por ello, no supone ningún acicate para su prevención. Pero, además, trasladar la lógica del accidente de trabajo a la de la enfermedad profesional, origina dificultades de (re)conocimiento suplementarias. Si en el caso del accidente, toda lesión independientemente del origen, basta con que suceda durante la ejecución del trabajo para ser calificado como laboral, por el contrario, para que una enfermedad sea vinculada a un origen profesional debe vencer una doble limitación temporal: la que impone la duración de la exposición a los agentes patógenos, la cual puede requerir un largo período de contacto con el trabajador para que éste contraiga la enfermedad y, el, a menudo, largo plazo, incluso de decenas de años, para que la patología se desarrolle y aparezca en forma clínica en el trabajador (Vogel. 2001: 5). Además, desde un punto de vista médico, las enfermedades de origen profesional son, en su gran mayoría, imposibles de distinguir de las causadas por otros factores ajenos al trabajo. A estas dificultades científico-médicas, hay que añadirles las derivadas de sus consecuencias indemnizatorias, caso de ser reconocido un daño como de origen laboral. Las reglas jurídicas que regulan su reconocimiento tienen su lógico traslado a los resultados financieros de los sistemas de seguro. Por ello, tanto los procedimientos, más o menos rigurosos, como el propio “listado” de enfermedades con derecho a indemnización reflejan, más que el estado actual de los conocimientos científicos, un juicio de valor social, político y jurídico.

Es por ello que, las estadísticas de enfermedades profesionales, en la mayor parte de los países, no suelen reflejar más que una parte ínfima del conjunto de enfermedades ocasionadas por el trabajo. La “subdeclaración” de enfermedades profesionales ha sido estimada en España entre 12.500 y 63.000 casos anuales, tomando como base las tasas de incidencia media en los países de la OCDE⁸⁵. Otros estudios señalan que, alrededor del 15% del total de las incapacidades laborales, son de probable origen laboral⁸⁶.

Día a día, las cifras reales de enfermedades, de algunas patologías en particular, parecen estarse revelando a través de diversas vías (Pinilla. 2002). El accidente de trabajo constituye la contingencia más protectora de nuestro sistema de seguridad social. En oposición al concepto jurídicamente amplio del accidente de trabajo, el correlativo de enfermedad profesional es muy estrecho. De esta forma, parece plausible que se estén calificando como accidentes de trabajo no sólo parte de sucesos de origen común, sino también buena parte de procesos de origen laboral que no encuentran una vía de reconocimiento específica, como es el caso de enfermedades profesionales o relacionadas con el trabajo que pueden, en cierta medida, estar engrosando las cifras de accidentes. La categoría “accidentes por sobreesfuerzos” se presta a ser una especie de “cajón de sastre”, en particular, para los trastornos osteomusculares. Estos, pueden tardar incluso años en manifestarse como consecuencia de una permanente exposición a movimientos repetitivos, a tareas que conllevan aplicación de fuerza o a causa de

⁸⁵ Informe del Grupo de trabajo: Enfermedades Profesionales de la Comisión Nacional para la Seguridad y Salud en el Trabajo. 1999. Este mismo informe estima que más de 3.000 casos de cáncer en España pueden atribuirse a origen laboral, ya que unos 400.000 trabajadores están empleados en industrias y ocupaciones con riesgo de exposición a agentes cancerígenos.

⁸⁶ Ver Castejón et al. “El papel de las condiciones de trabajo en la incidencia de la incapacidad por contingencias comunes: resultado de un estudio piloto” en *Archivo de Prevención de Riesgos Laborales*, 2000, nº 3, pp.12-17.

posturas dolorosas y ser, por ello, diagnosticados como molestias de origen común o, por el contrario, puede aparecer de forma brusca y ser calificados de accidentes de trabajo. De hecho, la proporción de “accidentes por sobreesfuerzos” sobre el total de accidentes con baja de cada año, no ha parado de crecer durante las dos últimas, representando hoy el 43,6% del total de los accidentes con baja entre los hombres y el 38% entre las mujeres (Observatorio Estatal de las Condiciones de Trabajo. 2015: 23).

También, el peso de estas afecciones en el número de enfermedades profesionales registradas ha venido creciendo año a año, representando hoy día alrededor del 80% del total de las registradas.

Este tipo de enfermedades, reconocidas o no, aparecen en los últimos veinte años con una inusitada frecuencia, bien en forma de accidente, de enfermedad reconocida o, más frecuentemente en forma de molestias percibidas y manifestadas por los propios trabajadores. No resulta, por ello, extraño que se las califique de verdadera *epidemia laboral*.

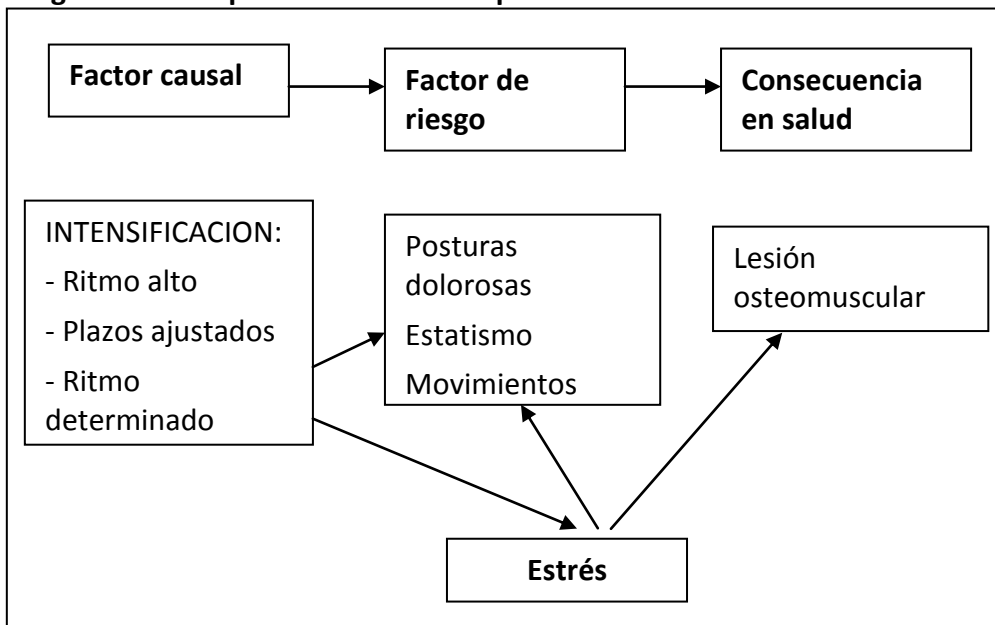
Las lesiones osteomusculares (o musculoesqueléticas) constituyen una vasta categoría de afecciones⁸⁷, lo cual dificulta una correcta apreciación de la dimensión del fenómeno. No obstante, los datos que se van conociendo revelan una situación que puede llegar a ser insostenible tanto desde el punto sanitario como financiero.

La dimensión del problema parece cada día más clara, las causas, sin embargo, aún no lo están, dada la variedad de afecciones y la multiplicidad de factores de riesgo a ellas asociados. Se han desarrollado variados modelos etiológicos, con objeto de explicar la aparición de estos trastornos osteomusculares (en particular los localizados en cuello y extremidades superiores), y su relación con el trabajo (Buckle y Devereux. 1999: 30). Según ellos, los requerimientos para ejecutar la tarea son los responsables de activar un proceso de sollicitación repetida de una serie de músculos y otros tejidos blandos, como consecuencia de la aplicación repetida de la fuerza requerida por la actividad. El mantenimiento de esos requerimientos a lo largo del tiempo va deteriorando la capacidad de ejecución de la tarea y generando dolor. Esto, sin embargo, no constituye más que la fase final de un proceso que se origina como consecuencia de decisiones organizativas en los centros de trabajo. Por ello, debemos distinguir entre causas inmediatas, o más bien factores de riesgo relacionados estadísticamente con esas

⁸⁷ Incluyen diversas clases de alteraciones clasificables en cuatro tipos: *inflamaciones de los tendones* (tendinitis y tenosinovitis), localizadas en antebrazo o muñeca, codos y hombros, asociado a períodos prolongados de trabajo repetitivo y estático; *compresión de los nervios* (síndromes de inmovilización), localizables en muñeca y antebrazo; *mialgias* (dolor y deterioro funcional de los músculos) que afectan a cuello y hombros, frecuente en actividades de trabajo estático, y *trastornos degenerativos de la columna*, en especial en cuello y región dorsolumbar, más frecuente entre trabajadores que realizan trabajos manuales o físicos pesados. Estos trastornos son de carácter crónico y los síntomas no suelen manifestarse hasta que la persona no se expone a factores de origen laboral durante un cierto período de tiempo, llegando a producir deterioro físico e incapacidad laboral. Ver Ph. Douillet y M. Aptet, “Prevención de trastornos musculoesqueléticos: hacia un planteamiento global”, en *Magazine* nº 3 de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. 2001

molestias, y causas más profundas, que puedan aportar explicaciones al porqué de la nueva dimensión de estas afecciones (figura 2-35).

Figura 2- 35 Esquema causal de la aparición de lesiones osteomusculares



Entre las primeras, los factores de riesgo más directamente relacionados con la aparición de trastornos osteomusculares, encontramos: la “permanencia en posturas dolorosas o fatigantes”, el “mantenimiento de una misma postura a lo largo de la jornada”, la “realización de movimientos de manos o brazos muy repetitivos” y la “ejecución de tareas muy repetitivas y de corta duración”.

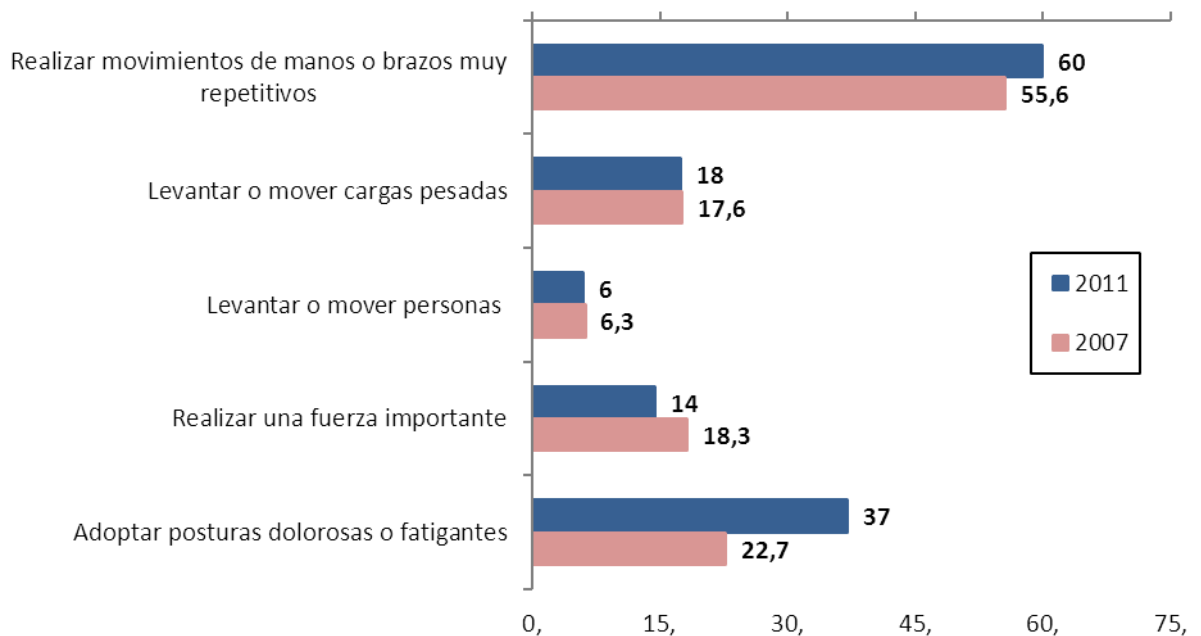
El riesgo de desarrollar lesiones osteomusculares, pese a lo novedoso de su dimensión, no modifica la pauta de distribución de los riesgos laborales entre los grupos ocupacionales. Al igual que el accidente de trabajo y otros problemas tradicionales de contaminación química o penosidad física, se concentran en los grupos socialmente menos favorecidos por la división del trabajo. En este sentido, no es sorprendente que un fenómeno de tal magnitud se haya instalado en la realidad laboral con tal naturalidad. Como se ha señalado reiteradamente en relación al accidente, su concentración en sectores de la población menos cualificados cultural y profesionalmente, para los que el riesgo y la penosidad del trabajo es la norma, les hace invisibles a la conciencia social.

Si bien, respecto a la ocupación estos problemas no suponen una ruptura de la pauta tradicional, ello sí que se produce respecto a la dimensión género. En los dos principales factores de riesgo considerados anteriormente, las mujeres se encuentran expuestas en mayor medida.

En el segundo periodo de análisis que venimos considerando, vemos que con una frecuencia de exposición alta (siempre o casi siempre” y “a menudo”) el porcentaje de afectados es muy alto para quienes deben, durante su jornada de trabajo, realizar

movimientos de manos o brazos muy repetitivos (60%) y también relevante para quienes deben adoptar posturas dolorosas o fatigantes (37%). Estos porcentajes han crecido significativamente en el periodo que va desde 2007 a 2011, mostrando una tendencia consecuente con un cambio de patrón de riesgos, de tareas con alto esfuerzo físico a otras de menor intensidad pero más prolongadas y repetidas en el tiempo, es decir, paradigmática del tipo de tarea del sector servicios. Así la proporción de quienes deben realizar una fuerza importante se reduce en este periodo, si bien no lo hace quienes han de movilizar cargas o personas. Pero, lo más relevante es el creciente porcentaje de trabajadores afectados por la realización de movimientos muy repetitivos y de quienes deben permanecer en posturas dolorosas o fatigantes (figura 2-36).

Figura 2- 36 Evolución de la exposición a las principales exigencias físicas 2007-2011.



Base: Asalariados de industria, construcción y servicios 2007=8680 .2011= 7070. Categoría de respuesta, “siempre o casi siempre” y “a menudo”.

Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2007. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011.

Un análisis más pormenorizado por sector y género con los datos más recientes (2011), muestra lógicas diferencias. (tabla 2-71). Aunque en los tres sectores analizados el factor de riesgo más frecuente es “Repetir los mismos movimientos de manos o brazos”, es en Construcción donde afecta a más trabajadores, a dos tercios de ellos. Igualmente en este sector la mitad de los asalariados deben “adoptar posturas dolorosas o fatigantes”. En industria también es significativo el alto porcentaje, 39% de trabajadores que deben estar de pie, sin andar durante la ejecución de su tarea. En Servicios, además destaca el

alto porcentaje de trabajadores expuestos a “repetir los mismos movimientos de manos o brazos”, sin duda relacionado con el creciente uso de tareas con ordenadores.

Tabla 2- 71. Principales exigencias físicas en 2011 por sector sexo

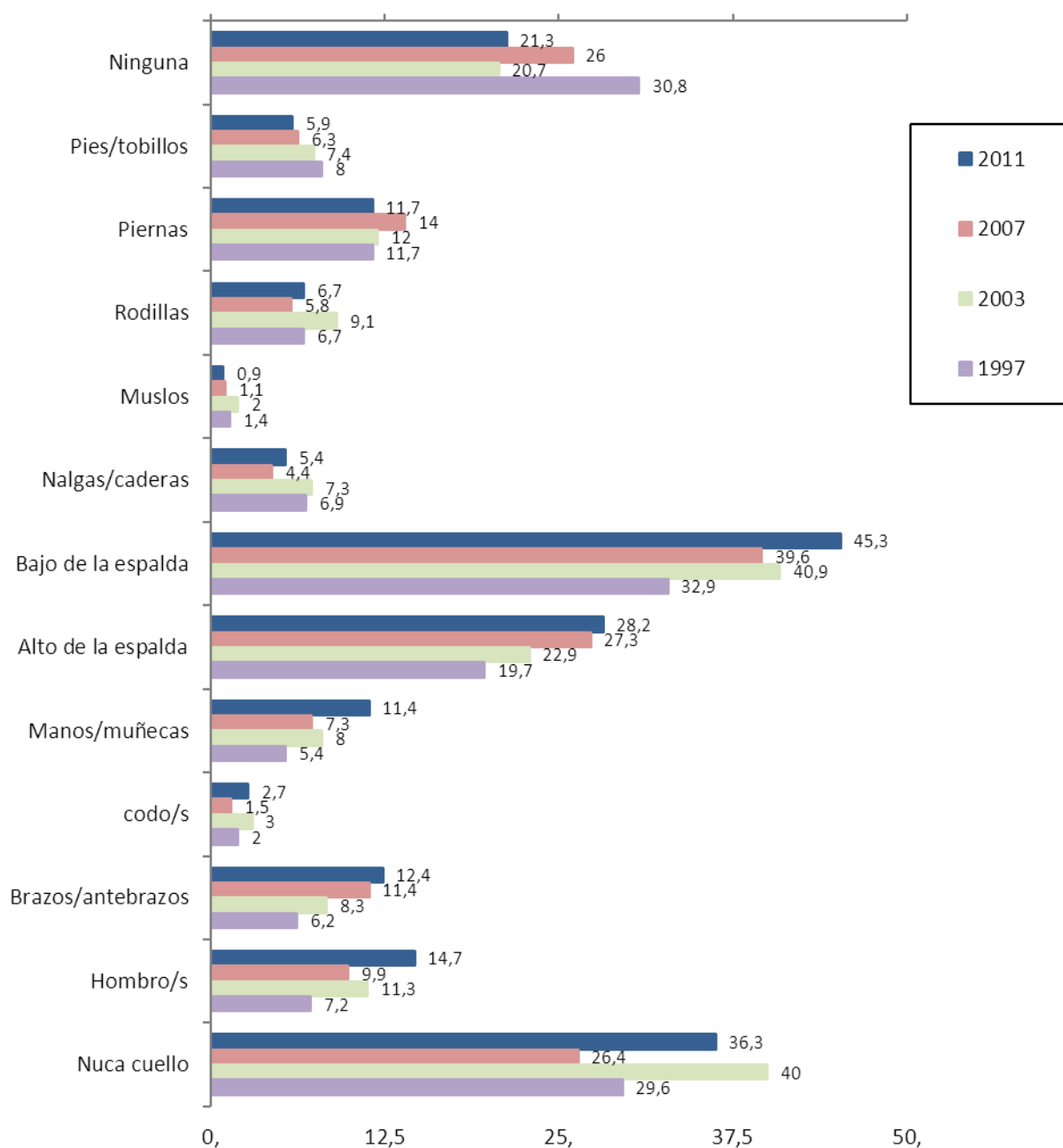
	Industria	Construcción	Servicios	TOTAL	Hombre	Mujer
Adoptar posturas dolorosas o fatigantes.	34,7	49,6	35,7	36,4	32,8	40,0
Estar de pie sin andar.	39,4	30,4	28,8	30,8	30,6	32,0
Estar sentado sin levantarse.	25,3	21,8	33,5	31,2	32,0	31,1
Levantar o mover cargas pesadas.	22,1	37,4	14,1	16,9	20,2	13,4
Levantar o mover personas.	0,7	2,5	7,9	6,3	3,0	9,8
Aplicar fuerzas importantes.	18,2	24	11,3	13,9	16,7	11,2
Repetir los mismos movimientos de manos o brazos.	54,2	66	57,9	59,5	57,6	61,4

Base: Asalariados de industria, construcción y servicios N: 7070. Categoría de respuesta, “siempre o casi siempre” y “a menudo”.

Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011.

Estos tipos de exposición y su evolución se corresponden claramente con las localizaciones de molestias corporales que los propios trabajadores manifiestan (figura 2-37).

Figura 2- 37. Evolución de la localización de las molestias músculo esqueléticas.



Fuente: III, V, VI y VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT.

El porcentaje de los trabajadores que no señalan alguna molestia derivada de su trabajo, se ha reducido en estos años del 30% al 20%. Esto es, ocho de cada diez asalariados manifiestan dolores derivados de las exigencias físicas de su trabajo. Las localizaciones más afectadas son bajo de la espalda, la zona lumbar, de la que se quejan ya en 2011, casi la mitad de los asalariados, seguida del alto de la espalda , cerca del 30% y la nuca-cuello, más de uno de cada tres.

La diferenciación por sexo de las molestias refleja, en cierta medida, la mayor presencia de las mujeres en actividades y ocupaciones con un riesgo mayor⁸⁸. Por ejemplo, los trabajos administrativos que conllevan un intensivo empleo de pantallas de visualización están frecuentemente asociados a dolores de nuca/cuello y alto de la espalda; el montaje de aparatos electrodomésticos que exigen rapidez, precisión y se repiten en ciclos cortos, afecta provocando lesiones en los miembros superiores. Pero, además, las mujeres incluso en las mismas categorías ocupacionales y actividades, realizan tareas diferentes que los hombres. Están más frecuentemente expuestas a “demandas de movimientos repetitivos de los miembros superiores, agudeza visual para percibir los detalles; una postura estática, sentada o de pie, sin posibilidad de movilidad” (Messing. 1999. 81). Las mujeres son más frecuentemente empleadas en las actividades más intensivas en tareas manuales, desde el comercio en grandes superficies a ramas como el textil-calzado, la alimentación o la microelectrónica, donde una división del trabajo marcadamente taylorista, permite una fácil presión sobre los ritmos de trabajo. Además, las características antropométricas de las mujeres no son siempre tenidas en cuenta en el diseño de sistemas de trabajo, puestos y herramientas (Buckle., y Devereaux. 1999:27) lo que agrava la penosidad de las posturas y movimientos.

La “invisibilidad”, como rasgo característico de los riesgos que afectan a las ocupaciones más bajas en la jerarquía de los centros de trabajo, se ve reforzada además en el caso de tratarse de riesgos más frecuentes entre las mujeres. Los estereotipos culturales asocian el riesgo profesional con el accidente de trabajo, como daño típicamente masculino. Los daños musculares se presentan, a menudo, como signo de debilidad y se relacionan con un absentismo de conveniencia al que las mujeres, dadas sus mayores obligaciones familiares, serían más propensas. Este estereotipo funciona incluso frente al reconocimiento legal del daño profesional (Messing 1999:134-135.)

2.3.3.1. Influencia de la intensidad en las patologías osteomusculares

Aunque son los factores de riesgo citados, los que están más directamente relacionados con las lesiones osteomusculares, la frecuencia y duración de la exposición tanto a movimientos repetidos, como a posturas penosas, o a tareas repetitivas, está determinada, a su vez, por decisiones sobre la organización de la actividad, tales como los objetivos de producción marcados a cada trabajador, el tiempo o ritmo de ejecución necesario para alcanzarlo, las pausas establecidas, etc. En definitiva, las exigencias temporales (Occhipinti, y Colombini. 1999:27).

La influencia de la intensidad sobre la aparición de trastornos osteomusculares se produce a través de dos vías. (Buckle y. Devereaux. 1999: 72) En una de ellas, el estrés constituye un elemento mediador importante (figura 2-32). El trabajo a alto ritmo, con objetivos temporales muy estrictos o con cadencias determinadas externamente a la voluntad del trabajador, provoca a corto y largo plazo reacciones de estrés. La

⁸⁸ Buen número de estudios confirman importantes diferencias de género en lo que se refiere a la incidencia de problemas osteomusculares. Entre otros, ver K. Messing *Comprendre le travail des femmes pour le transformer*. BTS. Bruselas. 1999, también, H.Hirata, “La division sexuelle du travail: une approche sociologique ou changer la division sexuelle du travail” en *Archives de maladies professionnelles*. 1999, 60, nº 6, pg.528.

percepción del estrés, a su vez, puede, consecuentemente, afectar al desarrollo de lesiones osteomusculares. En primer lugar, se considera plausible que las reacciones de estrés, limiten la capacidad de los sistemas orgánicos para proceder a reparar los tejidos dañados; también las reacciones de tipo comportamental en situaciones de estrés provocan un excesivo esfuerzo del organismo por actuar de forma rápida y sometida a tensión y, además, las “reacciones de estrés” pueden incrementar la sensibilidad psicológica y física al dolor.

De una forma más directa, es la organización del trabajo la responsable de determinar la presencia o no de trabajo repetitivo, su intensidad y frecuencia, el número de trabajadores expuestos y el tiempo de exposición. Así mismo, condiciona la postura a mantener, obligando a adoptar posiciones de trabajo que pueden resultar penosas para acomodarse a las exigencias de fuerza, precisión y ritmo de la tarea. El establecimiento de objetivos de producción exigentes y de ritmos altos de trabajo para alcanzarlos tiene como consecuencia directa la reducción de los “tiempos de reposo”⁸⁹. Estos espacios temporales son vitales para mitigar la fatiga a lo largo de la jornada y, en el caso de la exposición a movimientos repetitivos y posturas forzadas, son indispensables para aliviar la tensión de los músculos que son constantemente solicitados por la ejecución de la tarea. Sin embargo, esos tiempos suelen ser considerados por las empresas como tiempos muertos, por lo que el objetivo, explícito o no, de toda racionalización productiva, desde la cadena de montaje a los sistemas de trabajo “justo a tiempo”, es el de integrar ese tiempo “desperdiciado” en el proceso productivo, haciendo así, más “densa” la jornada de trabajo para el trabajador.

De esta forma, en el contexto empresarial actual de competencia acrecentada, la presión sobre los ritmos y cadencias de trabajo se traslada a cada uno de los trabajadores y estas presiones tienen como consecuencia, entre otras, la aparición de lesiones osteomusculares. A menudo, este proceso tiene la apariencia de un “círculo vicioso” (Daniellou. 1999: 34), en el que con el fin de alcanzar los objetivos de producción se aceleran las cadencias. Los efectos de esta aceleración del ritmo de trabajo (errores, lesiones), originan una disminución de los niveles de productividad establecidos, por lo que el trabajador se ve impelido a acelerar aún más su ritmo de ejecución.

Así, la aparición manifiesta de la sintomatología osteomuscular, es el punto álgido de una espiral. La ansiedad que acompaña la percepción de los primeros síntomas de la enfermedad contribuye a agravar la tensión sobre los tejidos afectados. Las ausencias aumentan la carga de los compañeros, lo que agrava el sentido de culpa. La habilidad disminuye, los errores aumentan y con ello la necesidad de acelerar el ritmo. De esta forma, el límite es la enfermedad. “La aparición de la patología corresponde a una situación donde no hay salida, donde la única salida es la enfermedad” (Daniellou. 1999: 35).

⁸⁹ Se entiende por tiempo de reposo en ergonomía, “aquél durante el cual uno o varios de los músculos habitualmente implicados en el trabajo son esencialmente inactivos”. Pueden ser considerados como tiempo de reposo, entre otros, “los períodos en el interior de un ciclo donde las acciones permiten una puesta en reposo completa de los músculos habitualmente activos, clasificables como macropausas, éstos períodos deben durar, al menos, 15 segundos sin interrupción”. Ver E. Occhipinti y D. Colombini. 1999. Op., cit. Pg: 26.

La patología psicosomática más frecuentemente asociada en la bibliografía médica con el estrés son: alteraciones del sueño, cefalea, sensación continua de cansancio, falta de concentración, pérdidas de memoria e irritabilidad. De forma arbitraria, consideraremos que la agrupación de tres o más síntomas de los que se relaciona con el estrés, discrimina aceptablemente quienes padecen de estados de estrés. No nos interesa describir un hipotético volumen de afectados sino poder discriminar entre un grupo de posibles afectados de estrés de otro que no lo estaría. A fin de comprobar esta posible asociación o “vía de influencia” del estrés en la sintomatología musculoesquelética, hemos construido un indicador sintético de estrés con las variables incluidas en la encuesta de 2007. Con el indicador señalado, la relación con sintomatología declarada por el trabajador es la siguiente (tabla 2-72)

Tabla 2- 72. Relación entre la percepción de “estrés laboral”* y diversa sintomatología de dolor musculoesquelético. En %.

Sintomatología	SI estrés	NO estrés	TOTAL	OR (odss ratio)
Dolor de cuello/nuca	42,9	26,5	29,1	2,08
Dolor de espalda	64,8	56,3	57,6	1,15
Dolor en miembro superior	11,3	4,6	5,7	2,44
Dolor en muñeca, mano o dedos	27,4	14,7	16,7	1,86
Dolor en miembro inferior	20,0	8,4	10,2	2,38
N	310	1664	1974	

Fuente. VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2007

*El indicador estrés se ha construido considerando aquellos que han manifestado sufrir tres o más síntomas.

La “odds ratio” muestra unos niveles apreciables de asociación. Es decir, la percepción de una sintomatología de tres o más síntomas de estrés, está asociada a la presencia de molestias musculoesqueléticas en mayor proporción de trabajadores.

Estos resultados, muestran que los mismos factores que están relacionados con la aparición de sintomatología de estrés en los trabajadores, es decir, los indicadores contruidos de “intensidad subjetiva” y de “intensidad objetiva” están afectando bien directamente o, al menos como señala Buckle y Devereaux (1999) a través del estrés como mediador.

Estos resultados bastarían para imputar como presunto culpable, o al menos cómplice necesario, de la creciente “epidemia de trastornos musculoesqueléticos” en la mayor parte de las economías desarrolladas, al proceso de intensificación.

2.4. LAS TRANSFORMACIONES LABORALES Y SUS CONSECUENCIAS PERCIBIDAS Y EXPLICADAS POR SUS ACTORES.

A partir de 1996, con la aplicación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se inicia un periodo de creciente interés por los riesgos a los que están expuestos los trabajadores y ello hace multiplicar el número de estudios a fin de determinar las características de las tareas, su organización y las barreras a la mejora de los ambientes de trabajo. En este contexto, he tenido la fortuna de dirigir más de una docena de investigaciones relacionadas con estas materias. La primera de ellas, se inicia en 1999, con el análisis de las transformaciones en una actividad emblemática del modelo burocrático fordista, la Banca y a ella la siguieron otros estudios de los más diversos sectores, desde industriales tradicionales, como la industria conservera o la de metal mecánica, a industrias en proceso acelerado de transformación tecnológica, como la de artes gráficas, construcción y una gran variedad de actividades de servicios, desde las más tradicionales y descualificadas, como las de hostelería y limpieza, a otras emblemáticas de la nueva economía, como el trabajo en los centros de llamadas o la de los trabajadores de producción audiovisual, los procesos de cambio han afectado a las condiciones de trabajo. El objeto de investigación en todos estos casos era el de comprobar si los cambios en las formas de trabajo eran percibidos y de qué forma valorados por los actores implicados, en especial los propios trabajadores afectados, pero también otros actores institucionales y de representación sindical. En la mayor parte de ellos, aparece la sorpresa de trabajadores y sus representantes, pero también de algunos gerentes y de técnicos en prevención de ver como las transformaciones etiquetadas de modernidad generan un malestar y un sentimiento de injusticia creciente.

Hemos realizado una selección de los textos cualitativos generados en esos estudios con el objeto de complementar la visión cuantitativa mostrando a través de las expresiones de los actores como han ido siendo testigos y, sobre todo protagonistas de las prácticas de flexibilización, cómo han sentido los efectos en las exigencias de trabajo y en definitiva cómo han visto su salud amenazada por estas transformaciones.

2.4.1. La percepción de los cambios y sus modalidades

Los cambios en las oficinas bancarias. (1999)

A final del siglo pasado, la actividad bancaria, se encontraba en un proceso de profunda renovación transitando aceleradamente a un perfil abiertamente comercial y de extrema competitividad entre bancos. Esta competitividad, se trasladaba incluso a la misma oficina, mediante una competencia por clientes, por salarios complementarios y por el reconocimiento simbólico, entre los compañeros de trabajo⁹⁰.

⁹⁰ Instaurando reconocimientos del estilo del empleado del mes, y otras distinciones que se percibían como avances en una carrera de promoción.

Se promueve por la dirección una nueva forma de control social, que se identificará por la empresa mediante lo que se viene a denominar “cultura de empresa”, que pone el viejo sistema de organización del trabajo alineado con mecanismos como la identificación con la propia tarea a partir de nuevas formas de humanización del trabajo, modificando la jerarquía anteriormente establecida, integrando en los objetivos y fines de la empresa a los trabajadores mediante la gestión de la participación, estimulando ésta mediante incentivos de todo tipo, al margen del salario fijo pactado.

La introducción de las políticas de calidad en la tensión del trabajador

“ la calidad está bien, pero el hecho de que se haga hincapié... porque en una empresas de servicios, en el producto que es el mismo servicio en sí mismo, se está produciendo en ese momento, bien, de acuerdo, la calidad es hacer las cosas bien, a la primera., etc., pero es que esa obsesión conlleva que el error humano sea poco menos que una catástrofe, pues si todo el mundo se equivoca y tiene fallos y errores, y en vez de llevar una política de corrección y de mejoras, es poco menos que el palo y la zanahoria ; eso también es algo que tensiona muchísimo el quehacer diario... el hecho de la obsesión de la calidad en la política de los servicios, genera la tensión de que el error humano no se permite y en cualquier manual de calidad, no puede eliminar el error humano y por otro lado, gracias a muchos errores se consiguen ver otros aspectos que no se habían visto, no sé cómo lo veis desde vuestras trincheras”

“entramos en una variable donde el error, es poco menos que una catástrofe, insisto en ello, en nombre de la calidad hay que tener una actuación, un pensamiento, una actitud poco menos que infalible, de ordenador, de máquina, estamos ajustándonos a una lógica tan rígida”.

El cumplimiento de objetivos como modo de intensificar el trabajo

“ahora por el volumen de trabajo, es imposible esa línea de actuación, ya no es que no quieras ser amable, es que no puedes, hay veces que me doy cuenta que ni digo los buenos días, pero estoy con el teléfono, con el timbre, los expedientes, el dinero”

“Es que desde la perspectiva del empresario se plantea: si éste me saca los objetivos con ocho, voy a dejarle siete porque a lo mejor los saca también, ...”⁹¹

“ porque los márgenes se estrechan y no hay forma, porque además la creación de nueva clientela no pasa por clientes nuevos, sino por captarlo al compañero, porque a otros bancos es muy difícil, entonces en Banesto lo que se hace mucho es quitarle el negocio al compañero, que tienes al frente o una calle más arriba,.....”

La ampliación de tareas, lo desdibujado de la separación entre tareas administrativas y comerciales, en definitiva la polivalencia, origina unánimemente manifestada una mayor carga de trabajo.

“el trabajo comercial siempre es más estresante, porque tú te pones delante de una persona, y en un sector donde cada día se saca un producto nuevo, donde cada día tienes que conocerlo, porque si se te sienta un cliente que ha estado en su casa estudiándose el producto nuevo que ha sacado el BCH, a ver que pegas tiene, entonces tú tienes que saber cómo defender el producto. Y que cuando te enfrentas a una persona, esto es como una corrida de toros, hay que pararte, en plan y mandar porque si no te vuelve loca. Encima, la empresa siempre te exige: que el cliente

⁹¹ Grupo de discusión trabajadores de banca (Banesto/Santander)

siempre tiene razón, que tú tienes que dominar todos los productos que cada vez son más y es imposible asimilarlos todos, que necesitas un tiempo que la empresa no te está dando, porque ya has atendido a uno, cuando ya te viene otro, y entonces pasa que la mujer como es nerviosa quiere abarcarlo todo, entonces toca todos los palillos, sin ser especialista de nada,..”⁹²

Así, la extensión del horario para los recién contratados, está visto como una práctica habitual, en cierta medida excusada como tiempo de formación. Al tiempo, el grado de autonomía del que tradicionalmente gozaba el trabajador de la Banca desaparece.

“....ni siquiera el titular de barrio es autónomo, siempre hay alguien que tiene alguien que le está dando la vara por teléfono cada segundo, preguntando sobre los planes de pensiones que han hecho, etc., todo está concatenado, preguntan siempre sobre el cumplimiento de objetivos”.

El establecimiento de objetivos y la evaluación de su cumplimiento añaden una carga suplementaria

“... yo he observado que en el ordenador la primera pantallita que tienes es seguimiento de objetivos, fíjate y por inercia ya vas a ver cómo vas de objetivos, aunque estés diciendo por otro lado, a mí me importan tres cojones los objetivos, pero ya ves, eso es una forma...”⁹³

“los incentivos por objetivos individuales se están consolidando”.⁹⁴

“.....que se tiende a poner objetivos particulares a las personas, aunque en los convenios no esté contemplado, en plan personalizado en mi empresa todavía no los hay pero se tira a eso. Una anécdota que puede ser graciosa, por eso digo, que a nivel más gordo y por dinero sería horroroso. El año pasado una de las campañas que tuvimos en Caja Madrid, bueno en casi todas partes, fue lo de vender lo de la España salvaje y en mi oficina no se vendía ni a tiros, bueno dijeron al que venda una España salvaje, por lo menos una, le damos una tarde libre, la tarde del jueves, y en esa sucursal somos bien avenidos, y sin embargo estábamos como lobos, a morderla por una tarde libre, sólo por una tarde libre...”⁹⁵

“es un seguimiento férreo sobre la gente”; “si, te hacen el examen: cómo has tratado al cliente, si tienes conocimiento de los productos”.. “yo creo que en mi banco venía funcionando solapadamente, y es que te daban unos cursillos a toda la gente que atendíamos a los clientes, y entonces ahí iba el director de visita a invitarnos a comer y a lo que iba era a fiscalizar, y a rodar videos y ver quien tenía capacidad de vendedor, si rematas bien, y ahí iba gente variopinta de toda la oficina, desde los que llevamos haciendo muchas cosas, hasta el pobrecillo que hacía recibos de toda la vida y que accidentalmente, le ponían un ejercicio y no tenía ni idea, y se acababa el cursillo y esas dos o tres personas, <fuera de la oficina>, no fuera de la atención al público, y yo les vi la actuación, y fijaros que métodos más sutiles, te dicen vamos a rodar así nos divertimos, y mira luego lo utilizan con psicólogos, lo utilizan”; “es muy peligroso porque, claro, lo utilizan para determinar quién vale y no vale”; “sí, hay que tener cuidado con esos cursillos, son peligrosos”.⁹⁶

⁹² Grupo de discusión trabajadores de banca (Banesto/Santander)

⁹³ Grupo de discusión trabajadores de banca (BBV Cajas)

⁹⁴ Grupo de discusión trabajadores de banca (mujeres)

⁹⁵ Grupo de discusión trabajadores de banca (mujeres)

⁹⁶ Grupo de discusión trabajadores de banca (administrativos)

Existen dos formas de enfrentarse a las nuevas exigencias por parte de los trabajadores de la Banca, una de aceptación, los jóvenes y más cualificados, y otra de rechazo y sentimiento de exclusión, los mayores. Para aquellos que se resisten a este tipo de socialización son expulsados del grupo, primero al back-office, después a puestos de trabajo de inferior cualificación y calificación social. Son candidatos a ser prejubilados, a bajas incentivadas. Sus puestos serán ocupados por aquellos que se integran en esta nueva cultura de valores y principios individualistas.

La creciente polivalencia del trabajador bancario

Esta mayor variedad de tareas ocasiona una gran tensión.

“antes estaba claro lo del convenio, pero ahora haces cualquier cosa que te digan que tienes que hacer, ahora vales para todo, antes había diferencia entre un botones y un oficial primero de administrativo, ahora vales para todo, lo mismo para ventanilla que para estar fuera, vales para todo”⁹⁷

“Tienes que ser dios, no tienes que tener no se cuanto más en el cajón, pero tienes que atender, entonces no sé cuándo vas a apartar lo del cajón, porque al mismo tiempo tienes que abrir la puerta, coger el teléfono, hacer la cámara de recibo”

“yo tengo aquí tres hojas de mis funciones y bueno: operaciones de efectivo, de compensación, de pasivo, recibos mecanizados, movimientos de juzgados, declaraciones de cheques, recogida de seguros sociales, entrega de correspondencia, bolsa, valores, transferencias, extranjero, sistema de pagos, varios, y después de terminar las tres hojas dice: y otras funciones asignadas por la dirección de la oficina, en los ratos libres que me quede de todo esto.”⁹⁸

“... el gerente esta para vender,... pero resulta que aquí,... es un vendedor y un operativo, porque si te sale aquí una operación lo tienes que hacer,...”

“... vamos al sistema organizativo, aparte de traerte al cliente le tienes que atender, hacer la propuesta y todo el trabajo administrativo,... todos estos trabajos operativos recarga mucho el trabajo laboral del gerente,...”

Los efectos de la introducción del nuevo modelo comercial.

“... pero lo que sí es cierto es que hemos cambiado muy rápido, de ser un empleado que hacía su trabajo, a ser un punto de venta...”⁹⁹

“... porque hemos llegado a unas empresas que se trabajaba en manguito, de eso a las máquinas eléctricas, de eso hemos pasado a los ordenadores, hemos estado cambiando continuamente etapas, ahora la última etapa es la hostia de rapidez y tremendamente bestial...”¹⁰⁰

⁹⁷ Grupo de discusión trabajadores de banca (administrativos)

⁹⁸ Grupo de discusión trabajadores de banca (administrativos)

⁹⁹ Grupo de discusión trabajadores de banca (BBV Cajas)

¹⁰⁰ Grupo de discusión trabajadores de banca (Banesto/Santander)

Por otro parte este modelo es percibido como si de una “droga” se tratara, las frases “cuesta mucho desengancharse”, “me desconecte absolutamente”, son altamente significativas.

“... en cuanto a la vida laboral, aunque no quieras llevar los problemas a casa, pero es que están aquí y es que llegas, joder, y estás acostado y dices, me cago en diez, el crédito de fulano, el no sé qué de mengano, aunque no te presionen directamente tú te creas esa presión...”¹⁰¹

“... se tensiona muchísimo, estamos todos alterados, ya no hay relación entre compañeros como había...”¹⁰²

“... el gerente de ventas no se habla con ninguno de la sucursal y menos con los gerentes particulares y entre ellos se están quitando los propios clientes...”

“...la competencia existe hasta dentro de la sucursal,... entre todos hay una rivalidad tremenda e incluso no se hablan, se discute, que a éste cliente lo he traído yo...”¹⁰³

El incentivo salarial y las expectativas de promoción aguijonean el esfuerzo del trabajador con la obsesión de alcanzar objetivos cuantitativos a veces imposibles.

“Es un cambio totalmente radical, yo de estar trabajando relajado, porque a mí me gustaba mi trabajo, he pasado a que no me guste nada, de estar hasta las pelotas de trabajar, y a desear que lleguen las tres de la tarde para largarme. Pero cuesta mucho trabajo desengancharse...”¹⁰⁴

“... tomar ansiolíticos, los tienes que tomar, yo los he estado tomando hasta no hace mucho...”¹⁰⁵

“... Yo he sido un currito toda la vida, no gerente de ventas, sino gerente de particulares, y quiero decirles una cosa, a mí me gustaba trabajar, creo que dominaba las distintas facetas dentro del Banco, no podéis imaginar hasta qué punto me ha podido influir, yo he llegado a casa mal y mal, y ansiedad y ahogo, y ganas de llorar, he pasado una etapa durísima, y no podía desconectar, no podía, y cuando se me pasaba el efecto de las pastillas de dormir me quedaba viendo el techo de la habitación, a las tres de la mañana.”

“... Tu puedes esforzarte mucho en tu trabajo,... estás trabajando y abres el ordenador y te desanimas o se te cae el alma al suelo porque dices ayer estuve haciendo no sé cuentas cosas y no me sale nada. Y te mentalizas que no vales para nada,... y te produce la ansiedad, el estrés, la mala leche y todo. Y por más que quieras hacer o te tomas pastillas o te vas al loquero.”¹⁰⁶

Durante esta etapa de cambio de modelo la formación es percibida más como “un castigo” que como una necesidad, especialmente por las manifestaciones que la relacionan con prolongación de jornada, hostigamiento psicológico (amenazas) o simplemente porque no cumple las expectativas que los trabajadores ponen en este

¹⁰¹ Grupo de discusión trabajadores de banca (BBV Cajas)

¹⁰² Grupo de discusión trabajadores de banca (BBV Cajas)

¹⁰³ Grupo de discusión trabajadores de banca (mujeres)

¹⁰⁴ Grupo de discusión trabajadores de banca (BBV Cajas)

¹⁰⁵ Grupo de discusión trabajadores de banca (BBV Cajas)

¹⁰⁶ Grupo de discusión trabajadores de banca (mujeres)

apartado, considerando los cursos como actos de aprendizaje de técnicas o nuevos sistemas operativos.

La nueva división del trabajo bancario, el contenido de unas tareas modificadas y un diferente tipo de control y recompensa, se traduce en una mayor saturación de las capacidades de trabajo, es decir, en una alta carga de trabajo. Teniendo en cuenta el contenido de las tareas en los empleos bancarios,- esto es, de tratamiento de información-, nos estamos refiriendo fundamentalmente a una mayor carga mental.

Estas transformaciones que extreman la competitividad, afectan particularmente mal a quienes han asumido la mayor parte de las cargas familiares, de un tiempo de vida invadido cada vez más por la actividad familiar.

“Está claro que el perfil de gente que quiere los bancos, es gente que viva para la empresa, sin cargas familiares, y a ser posible ni se coja las vacaciones”.

*“Esa chica, la típica superdotada en la carrera, la cogen antes que termine la universidad, la hacen jefe en menos de dos años, trabaja sábados, todos los días hasta las diez de la noche, luego se queda embarazada y le han dicho que cómo se le ocurre quedar embarazada y ha estado de baja por depresión seis meses y tenía una carrera fulgurante, se ha deprimido porque de tener unas perspectivas brillantes, se ha casado y hasta se siente culpable de estar embarazada...,una compañera de mi oficina que está con permiso de maternidad, como no sustituyen a nadie, que antes sí, pues esta chica se fue a parir directamente de la oficina, de la oficina al hospital y eso está a la orden del día, que le digas a un jefe que te has quedado embarazada, te miran con una cara de susto, en mi oficina está mi jefe todo el día: oye, las dos que quedáis no os quedaréis embarazadas en este año, pues que no me mandan a nadie y no llegamos a los objetivos, es increíble, es una especie de chantaje emocional. Pero, además estás tan mal de personal con el volumen de trabajo que hay, que ya no puedes ni ponerte enfermo y no digamos que se te ha puesto el niño enfermo, vamos, te puedes morir de asco”.*¹⁰⁷

Diversos sectores industriales y de la construcción en Madrid, 2000 y en Cantabria 2001.

La polivalencia generalizada como requisito de cualificación.

El discurso dominante especialmente entre los gestores empresariales, es que la polivalencia constituye una necesidad creciente demandada por las nuevas exigencias del mercado. Que se enmarca en la creciente obsesión por la mejora de la productividad a ultranza.

*“A medida que avanza el tiempo tienes que dar más a la empresa, tienes que ser capaz de realizar varias funciones a la vez, que seas una persona, como se suele decir, polivalente.”*¹⁰⁸

“Los procedimientos y los procesos son totalmente distintos, y cada vez hay más trabajo. No más complicado sino más complejo. Todo lo que nos está pasando actualmente tiene que ver con la complicación en el mercado. Yo creo que no tiene nada que ver lo que estamos haciendo ahora

¹⁰⁷ Grupo de discusión trabajadores de banca (mujeres)

¹⁰⁸ Entrevista a un directivo de oficina bancaria.2001. Cantabria

mismo, ni los procesos, ni los procedimientos, ni nada con lo que se hacía hace diez años. Nuestro punto de encuentro es el cliente y hay una mayor complejidad.”¹⁰⁹

“Hay muchos estudios de talleres para ver productividades, incluso antes había una persona que trabajaba en una máquina y ahora hay una persona para dos máquinas. La gente se va cansada a casa, no cabe duda.”

No obstante, como hemos demostrado con los datos estadísticos de encuesta, la polivalencia no elimina otras formas más arcaicas de organización industrial como es el caso de la cadena de montaje, paradigma de las formas de las cadencias impuestas sin autonomía para el trabajador, mostrando la penosidad y escasa capacidad de estos trabajadores para intervenir o adaptar la realización de la tarea a sus saberes y estados físicos y mentales. La mayor penosidad constituye una realidad incontestable por los que han pasado por esa forma organizativa.

“...trabajar en una cadena es matador y eso nadie lo va a cambiar, yo no sé las personas porque es un trauma, si piensas que por ejemplo yo produzco en una cadena, sé cómo funciona, he trabajado en ella unos meses. Si la gente lo pensara se deprimiría porque sabes que mañana vas a hacer lo mismo, entonces vosotros sabéis que hacéis todo el rato lo mismo, que vas a poner encimeras y placas durante 8 horas, durante 220 días al año, los años que sean. Si te pusieras a pensarlo realmente podrías volverte loco, tener una depresión y hay gente que lo sufre, las depresiones.”¹¹⁰

La demanda de calidad como frustración

Tener que arbitrar entre objetivos contradictorios y al mismo rango de importancia asignada por la empresa, constituye para el trabajador una fuente de tensión importante.

“En mi empresa también pasa lo mismo porque está el tema este de incentivos por prima y te dicen que calidad pero por otro lado está que si das calidad das menos producción y a la larga va a ser menos dinero, por lo tanto la gente mira mucho el sacar el 100% para cobrar más dinero, sin mirar la calidad incluso la seguridad.”¹¹¹

“La profesión con la calidad llega a un punto. Una persona sabe trabajar en el oficio que está realizando, lleva su trabajo, no lento ni rápido sino normal para que ese trabajo salga lo más perfecto posible y ahí va en ese campo se va defendiendo, realiza su labor como está acostumbrado a trabajar, como un gran profesional, ocurre que en cuanto venga unas prisas porque ese trabajo hay que terminarlo en un tiempo limitado, (..) esta persona que les saca un poquito fuera de su campo como gran profesional, al meterle prisa ya no puede salir el trabajo igual, se va acostumbrando a correr y como lleve un cierto tiempo trabajando de esa manera, le cuesta volver al ritmo suyo y cada vez trabaja peor.”¹¹²

¹⁰⁹ Entrevista a gerente industria de fabricación de productos de la construcción. 2001. Cantabria.

¹¹⁰ Grupo de discusión de delegados de prevención. 2000. Madrid

¹¹¹ Grupo de discusión de trabajadores de Industria y de Construcción. 2000. Madrid.

¹¹² Grupo de discusión de trabajadores de Industria y de Construcción. 2000. Madrid.

La liberalización de las regulaciones como elemento de cambio. El transporte por carretera. 2001

En el transporte por carretera, la progresiva liberalización de las reglas del transporte internacional, originaron una alta competencia, lo que se trasladó inmediatamente al trabajo de conducir. Esta optimización del transporte, impone situaciones impredecibles que se reflejan en el estrés del conductor, en los descansos tanto diarios como semanales, en las condiciones de la carga (sobrepeso), alteración de las horas de comidas, de sueño, etc.

*“Los trayectos hay que cumplirlos, los horarios hay que cumplirlos, los camiones hay que cargarlos, hay que descargarlos, hay que cumplir siempre con el cliente”.*¹¹³

*“A veces comes, otras veces no comes; a veces cenas, otras veces no cenas; a veces duermes y otras veces no duermes; porque si duermes o comes se fastidia el tiempo de carga y descarga”.*¹¹⁴

Cambios en los procesos productivos y mayor exigencia de productividad. Cantabria.2002 (varios sectores).

Dos factores parecen constituir, el común denominador, que se señala respecto a los cambios en los procesos productivos: el aumento del ritmo de trabajo y la introducción, en distinto grado, de variaciones en las formas de organización, fundamentalmente por los cambios operados en las maquinarias y en la tecnología.

*“Hay muchos estudios de talleres para ver productividades, incluso antes había una persona que trabajaba en una máquina y ahora hay una persona para dos máquinas... La gente se va cansada a casa, no cabe duda”.*¹¹⁵

*“Al haber una disminución de la plantilla, la productividad ha aumentado, el ritmo ha aumentado, es un elemento que va directamente a la disminución de la plantilla”.*¹¹⁶

*“Nos ha llamado el cliente y nos ha dicho que: “Muy bien, ha llegado a tiempo...” Simplemente eso, es una mentalidad la que hay, y que si son las 7 de la tarde pero el trabajo no se ha terminado, pues hay que terminarlo, y no se termina con mala cara, aunque sea ya la hora de irse, pero porque es una mentalidad de muchos años, de la filosofía que tiene la empresa”.*¹¹⁷

“Va por temporadas o por situaciones en que tienes una cadena de trabajo estipulada o montada y por cualquier circunstancia se ve alterada, entonces te hacen cambiar toda tu cadena de producción y te sales de la rutina y tienes que cambiar, hacer otro trabajo que no estás acostumbrado hacerle y que te ocasiona un montón de pérdida de tiempo, como para poder

¹¹³ Entrevista a Responsable contratación de cargas.

¹¹⁴ Grupo de discusión de asalariados del transporte Valdemoro (Madrid).

¹¹⁵ Entrevista empresario metal.

¹¹⁶ Entrevista delegado de prevención.

¹¹⁷ Entrevista empresario metal.

acondicionar las máquinas para desarrollar ese trabajo. Estas haciendo una producción de una cadena y te dicen: “Oye, que me hagas de otra”, entonces ya tienes que cambiar todo el proceso de fabricación y eso te lleva bastante tiempo y el nerviosismo y el stress correspondiente además cuando estas un poco agobiado. (...) Lo hemos basado todo en meter maquinaria específica, para desarrollar un tipo de trabajo determinado. En calidad de obrero, no, la calidad del obrero sigue siendo la misma”.¹¹⁸

Las prácticas de externalizar y/ o subcontratar algunas de sus actividades. Esto produciría una transferencia de los riesgos y de los accidentes a las subcontratas que a su vez, emplean a temporales, originando una desorganización de las tareas y una pérdida de saber experto.

“...hay empresas que no tienen accidentes, pero cuando miras las subcontratas sí que tienen...”; “...han tenido tres muertos de las subcontratas y te pueden decir que llevamos seis meses sin accidentes...”

“... el trabajador temporal, el trabajador a fin de obra, lo primero va a ganarse el pan... si tú coges a un chaval que le tienes un mes en una cafetería del Sardinero, al otro mes descargando cajas en el puerto y los otros cinco está en la construcción, malamente va a formarse en nada, pasa por sectores distintos. Al final el trabajo temporal, el trabajo con contratos precarios, se está demostrando que produce más accidentes”.¹¹⁹

“Los carretilleros, en ciertas empresas que trabajan con nosotros están todos subcontratados y les da igual, si revientan la fábrica: como no es suya”.

“Un ejemplo clarísimo es el de las empresas eléctricas, no tienen nada de personal antiguo, igual el más antiguo tiene 40 años y los demás son subcontratados que llevan poco tiempo en la empresa”.

“Yo tengo que ser autónomo y amplío poco personal porque ese es el problema, que no hay oficiales, la gente lleva un mes, con un cursillo y a montar y hacen unas chapuzas que no veas”.

“Pero que le vas a exigir a alguien que no tiene ni puta idea de lo que está haciendo, al chaval que contraté me decía que había hecho un curso y sabía montar, y encima quería cobrar tanto y cuanto... un oficial para mí se va haciendo y eso te lleva 2 o 3 años, no con un cursillo”.¹²⁰

La causa aducida es que, el contexto es cada vez más competitivo y sometido a la presión de una demanda creciente.

“El tema es que subcontratas todo y todos vamos a destajo... siempre trabajas a tope... tengo 3 empleados, gano como un oficial y encima tengo las responsabilidades de un empresario... al final el beneficio grande es para el pistolero, y estás presionado, si se estuviera trabajando con más comodidad, menos presionado”.

“A ti te están exigiendo los mismos pagos, las mismas condiciones, los mismos temas de seguridad que a la gran empresa, y si te los curras pues vas apretado, y a costa de quién, tuya y de los trabajadores”.¹²¹

¹¹⁸ Entrevista empresario conservera

¹¹⁹ Entrevista delegado de prevención construcción

¹²⁰ Grupo de discusión pequeños empresarios la construcción, habitualmente subcontratistas

¹²¹ Grupo de discusión pequeños empresarios la construcción, habitualmente subcontratistas.

De esta forma, se desplaza la responsabilidad frente al accidente a los propios trabajadores, con independencia de su mayor o menor jerarquía u ocupación. De esa percepción, emergen algunos de los elementos del malestar más destacados. Y revela hasta qué punto, la ausencia de una dirección compartida está en la base de los problemas valorados.

“... cuando hay un corte por el cúter, es culpa nuestra, porque somos tontas y no estamos a lo que estamos”.

“la empresa te insinúa que es culpa tuya, si es un corte, es tu herramienta de trabajo y si tienes que estar de baja porque te han dado unos cuantos puntos, tendrás que estar de baja...”

“lo habitual en estas empresas es una depresión, muy habitual.”

“Te puedes tirar 6 meses con una depresión, y somos muy poco personal y te falta una chica y tienes que tirar, vas de los nervios...”¹²².

La polivalencia tradicional, es la norma en las actividades comerciales

“Repones, haces pedidos, descargar del almacén a la tienda, luego si hace falta gente en caja, pues ponerte a cobrar, aunque no sea tu función.”

“El día que falta alguien, es un descontrol total, y que tengas dos nuevas, ya te mueres.”¹²³

“...es norma de la empresa que la encargada haga de todo: descargar, reponer, cobrar, etc....”;
“Una cosa es que tu estés de jefa y otra que te estén llamando de todo, te están pisando...la antigua inspectora la cambiaron...hubo muchas bajas por depresión...”

“los clientes te insultan, te llaman tonta, de todo, hasta que eres puta, y aguanta sino te mandan una queja”; *“La gente estresa mucho”.*¹²⁴

Las altas exigencias, imponen horarios reales superiores a los establecidos.

“Está claro que aunque hayamos apostado por las 35 horas, resulta que se trabajan muchas más horas que antes, que hace 20 años y se cobran más baratas que hace 20 años.”

“En Cantabria, en Construcción menos de 9 horas no trabaja nadie, lo normal son 10 horas, y eso implica muchos riesgos, es una actividad física y penosa, y tanto cansancio, te despistas.”¹²⁵

El sector conservero comparte los elementos más destacados del cambio del mercado de trabajo: exigencia productiva, precarización, nuevos riesgos. Aquí, este cambio, traduce otro de base ideológica, es un cambio de concepción de la función del trabajo, de la transmisión intergeneracional del oficio, que son parte del cambio global del mercado de trabajo, y de las relaciones de producción, y de la incardinación entre aprendizaje y orientación al mercado, etc. Y la orientación al beneficio rápido de las empresas.

“Antes ibas de niña y te ibas formando en toda la fábrica, pero ahora no admiten a gente que no sepa trabajar.”

¹²² Grupo de discusión de delegadas de prevención industrias conserveras.

¹²³ Grupos asalariados industria y servicios.

¹²⁴ Grupos asalariados industria y servicios

¹²⁵ Grupo delegados de prevención industria y construcción

“Entran y hay algunas que son cortas, ese mismo día o a los dos, las mandan para casa, ha habido una época que a mi empresa no quería ir nadie porque piden mucha producción.”

“La dejan ahí y la pobre sin saber, como encima tú la digas algo para ayudarla, te echan la bronca y al poco tiempo la echan, que no vale, como va a valer si nadie la enseña.”¹²⁶

“Lo que empacamos es siempre de pie, estamos venga a decir si nos ponen como en otras fábricas, mitad de pie, mitad sentadas”.

Hay (trabajadoras) contratadas que vienen y que se comen la mesa con pesca y todo, les han puesto unas 10 mesas para sentarse y están de pie todo el día. Han optado por quitar las mesas, si están de pie todo el día”; “Hay un grupo de gente que ha venido a cortar y es gente que viene rebotada de otras fábricas y vienen con unas ganas de dar el do de pecho, increíble”.

“Ahora viene la costera, en primavera, y se hace igual que hace 20 años, si ha cambiado el suelo y cosas así que ahora te resbala menos, pero el sistema de trabajo, es exactamente igual”.¹²⁷

En el sector industrial, la situación de temporalidad agrava las condiciones en las que se trabaja, es decir, con la presión del ritmo productivo, y donde es más visible la incompatibilidad entre producción y prevención. Uno de los síntomas claros de la misma, que es visualizado en todo el discurso, colectivo e individual, y que tampoco escapa a la percepción de los trabajadores temporales, es la práctica de inutilizar las medidas de protección de las máquinas. Desde la precariedad laboral, se asocia más claramente esta desaprensión respecto a la seguridad, con la situación de incertidumbre que genera la temporalidad.

“La ETT es de chiste, te dan una hoja, rellenas las preguntas que crees que están mal, pero son preguntas del tipo: si tienes unos cables pelados, ¿los agarrarías con las manos?, ¿si ves una mancha de aceite, pasarías por encima?, aunque no tengas idea de prevención, pues esas cosas las sabes por lógica.”

“Quemaduras a la orden del día, y cortes, igual, porque encima el ritmo de trabajo es muy fuerte...”

“...están los mandos trucados, los trucas para ir tu más rápido, para llegar a hacer la producción, si no haces la producción, vas a la calle..., el sensor foto eléctrico también está trucado, también trabajas con materiales peligrosos, sin ninguna protección...”¹²⁸

La exigencia de “primas” es potencialmente un riesgo para la salud de todos los trabajadores, pero para los temporales es también el riesgo añadido de perder el trabajo. Este miedo, cuya dimensión subjetiva se recoge en la totalidad de los grupos de trabajadores y cuadros sindicales, desde la precariedad adquiere una consistencia más real y objetiva.

“El jefe te marca una producción, y si no llegas, a la calle, tienes la soga al cuello, si yo te pido 1000 piezas al día y me haces 900, te vas a la calle...”¹²⁹

¹²⁶ Grupo delegadas de prevención industria conservera

¹²⁷ Grupo delegadas de prevención industria conservera

¹²⁸ Grupo asalariados temporales y de ETTs de todos sectores industria y servicios.

¹²⁹ Grupo asalariados temporales y de ETTs de todos sectores industria y servicios.

La duración real de las jornadas, cuyos límites legales son traspasados regularmente, sobretodo en el sector servicios, es, en este sentido, un factor cotidiano que expone a los trabajadores a los efectos del riesgo de fatiga. Este indicador, es uno de los más señalado como condición penosa de trabajo.

“Sabes cuando entras, pero no cuando sales: esa es la norma general...”

“Las 8 horas laborales por jornada, solo las veías en el contrato porque en la realidad eran de 10 a 12 horas...”

“La carga de trabajo, era muy superior a lo que podías hacer en ocho horas...”

“Ni en los mejores sitios que he estado y más cómoda, siempre hacía muchísimas horas...”

“Lo de tener contrato de media jornada y hacerla entera, se da mucho, está a la orden del día...”

“...como es un contrato por producción, tú no me sirves, llamo a la ETTs y que me ponga a otro...”

“Generalmente en hostelería no aguantas mucho tiempo en el mismo sitio, tiendes a cambiar de empresa, llega un momento que te quemas..., aquí siempre es a tope, necesitar cambiar de sitio, incluso de sector...”

“No es que no cambien las cosas, es que van a peor...el contrato, el dinero, el ambiente...”

“Tienes que tirar para adelante con más de lo que puedes abarcar y eso lo aguantas un mes, dos, tres, cinco, pero llega un momento en el que ya no puedes más...”

“Las ETTs no te dan nada de ropa, teóricamente tienen la obligación de dártela, pero no te dan absolutamente nada...”

“Yo dejé de trabajar un domingo en la panadería, y el lunes a la empresa, sin tener ni idea, me dijeron: ésta es tu máquina, estas son las piezas, hala tira para adelante...”

“En la ETT, lo único que me dijeron fue: el horario es de seis de la mañana a las seis de la tarde, con 20 minutos para comer...”

“Yo estoy segura de que la empresa en la que yo trabajo, está pagando a la ETT por mí, el doble de lo que la ETT me paga a mí...”

“Todo suele ser por cuenta y riesgo del trabajador, en general es así, en todos los sectores, no sólo en limpieza y hostelería...”¹³⁰

“...cuando alguna vez hay que usar un ácido fuerte para limpiar, son las propias compañeras las que te avisan: cuidado, que eso levanta la piel...”

“...no te dan, ni guantes, ni nada... allí aprendimos a base de llegar a casa con pinchos clavados en la mano, todas las virutas metálicas clavadas, nadie te dice nada, ni te dan ropa especial, ni calzado...”

“...yo el primer día fui con playeras y estuve haciendo patinaje artístico por toda la fábrica, me caí cuatrocientas mil veces, no te avisan de nada, te tienes que subir a máquinas enormes, te metes dentro, y crees, no sabes, que están paradas...”; “son máquinas muy grandes que tienen varias partes y a veces algunas partes estaban encendidas, entrabas con miedo...nadie te aseguraba nada...”¹³¹

¹³⁰ Grupo asalariados temporales y de ETTs de todos sectores industria y servicios.

¹³¹ Grupo asalariados temporales y de ETTs de todos sectores industria y servicios.

Esta desinformación absoluta, sobre las condiciones en que debe realizarse el trabajo de los trabajadores temporales del sector limpieza, es un denominador común del sector, con independencia del tipo de centro de trabajo en que se lleve a cabo: de la industria, de la hostelería, de alimentación.

Es la actividad la que está, en la percepción colectiva, excluida de los planes preventivos de las empresas, no sólo por la temporalidad de los que la ejecutan, sino por la propia baja cualificación de la misma.

El vínculo con las empresas de trabajo temporal, no contribuye a remediar la situación desde el punto de vista de la información y formación en el ámbito preventivo.

“No te enseñan a prevenir riesgos... ni siquiera te los mencionan, aunque en algunos casos uses unos ácidos muy fuertes...pero ni mascarilla, ni nada de nada, es un poco a suerte o a muerte...”

“Quemaduras a la orden del día, y cortes, igual, porque encima el ritmo de trabajo es muy fuerte...”¹³²

La situación de temporalidad agrava las condiciones en las que se trabaja con la presión del ritmo productivo, donde es más clara la incompatibilidad entre producción y prevención. Uno de los síntomas claros de ella, es la práctica de inutilizar las medidas de protección de las máquinas.

“Tienes que trucar el sensor para que un compañero se meta dentro de la máquina y agarrar la pieza para que cuando baje la prensa no doble la pieza... porque no pasan muchas cosas, ahí hay caídas, brazos rotos y poco más, pero como te pille la máquina... la mano, el brazo...”

La temporalidad y la precariedad tienen uno de sus indicadores más negativos en el desajuste entre la letra de los contratos y las condiciones reales del trabajo.

“Sabes cuando entras pero no cuando sales: esa es la norma general...”

“Las 8 horas laborales por jornada solo las veías en el contrato porque en la realidad eran de 10 a 12 horas...”

“La carga de trabajo era muy superior a lo que podías hacer en ocho horas...”

“Ni en los mejores sitios que he estado y más cómoda, siempre hacía muchísimas horas...”

“Lo de tener contrato de media jornada y hacerla entera, se da mucho, está a la orden del día...”

Desde el punto de vista de la prevención (información y formación), la función de intermediaria de las ETTs, no sólo no mejora las perspectivas sino que las entorpece. Además de introducir los mecanismos perversos de toda mediación, cuando está el interés económico de por medio.

“Con la ETT nada de prevención y con la empresa nada de prevención, tampoco...yo sigo yendo a trabajar en chándal y playeras...”

¹³² Grupo asalariados temporales y de ETTs de todos sectores industria y servicios.

“Las ETTs no te dan nada de ropa, teóricamente tienen la obligación de dártela, pero no te dan absolutamente nada...”

“Yo dejé de trabajar un domingo en la panadería, y el lunes a la empresa, sin tener ni idea, me dijeron: ésta es tu máquina, estas son las piezas, hala tira para adelante...”

“En la ETT, lo único que me dijeron fue: el horario es de seis de la mañana a las seis de la tarde, con 20 minutos para comer...”¹³³

Una actividad compleja y devaluada. La limpieza de oficinas y hospitales. 2006

Durante los años de la primera década, se produjo un crecimiento y transformación del sector con la proliferación de nuevas empresas, la fusión de algunas, más la absorción de las pequeñas por parte de las más grandes de ámbito multinacional, a fin de aprovechar el incremento de la demanda del servicio. No obstante en ningún caso, este proceso de modernización y tecnologización, ha ido acompañado con la formación y el reconocimiento profesional adecuado, a pesar de que las tareas sean de mayor complejidad y se multipliquen los productos y materiales a usar en las mismas.

“Alguien que domine este sector, con la cantidad de productos, techos y paredes que hay, creo que no existe nadie en todo el mundo que sea un verdadero experto en limpieza.”¹³⁴

Otros factores de cambio que señalan algunos perfiles, están referidos a la jornada de trabajo y a la rotación entre empresas /cliente, aunque el grado real de estos cambios es difícil de establecer en términos generales, ya que varía mucho según el ámbito de actividad de la limpieza hospitalaria y según el tipo de relación empresa del sector y empresa cliente. Y de la cultura de trabajo predominante, que hay en cada ámbito y en cada empresa del sector, como se verá con más claridad en la valoración colectiva de los trabajadores del sector.

“La limpieza vertical es muy distinta a la horizontal, limpio bastante más edificios con diez personas. Al final, las empresas de limpieza en general, son controladoras de personal. Juegan con horas de trabajo, vendes horas al cliente, su gestión la intentan mejorar en el control de personal porque es lo les produce, tengo contactos en el sector y las peleas es a ver quién tiene menos bajas.”

“Yo también trabajo para grandes empresas (del sector), que me subcontratan a mí para algún trabajo concreto. Éstas suelen subcontratar, el problema son las medianas que quieren abarcar todo con los mínimos costos posibles... Cuando he hecho mantenimiento de góndolas, me llamaron una vez porque decían que la góndola vibraba; fui a ver y la persona que limpiaba se monta y es que temblaba del miedo que le daba, era una señora que limpiaba ceniceros por la tarde, esta señora ¿te crees que cobra peligrosidad o que se le había dado el curso?”.¹³⁵

¹³³ Grupo asalariados temporales y de ETTs de todos sectores industria y servicios.

¹³⁴ Entrevista delegado de prevención del sector.

¹³⁵ Entrevista pequeño empresario del sector.

“Las grandes que se dedican a mantenimiento de edificios, no mantienen ellos nada, externalizan y contratan todo, la vertical, la horizontal, todo, son más bien intermediarios, llevan la gestión del edificio, no hacer ellos todo sino contratar ellos todo.”¹³⁶

“Los jefes se quieren ahorrar dinero y te tienes que tragar mucho trabajo, en vez de contratar a dos personas.”

“Espero encontrar algún día otro trabajo”. “Un trabajo un poco mejor”. “Algo más tranquilo”. “De menor esfuerzo físico”. “No está compatibilizado, lo son las horas que tú trabajas, con el esfuerzo que tienes que hacer”. “El día que no trabajas, pierdes dinero... tienes que estar muy jodido para no ir a trabajar”. “Tiene que pasarte algo muy grave, que te rompas una pierna o cosas de éstas”. “Y si empiezas a faltar te puedes quedar sin trabajo”. “Estás quemado, estás cansado, quieres dormir y ni siquiera puedes dormir.”¹³⁷

Una industria tradicional en rápida transformación. Artes gráficas. 2008.

El primer cambio sentido, es el de la polivalencia de perfiles profesionales exigidos, que antes estaban más diferenciados, sobre todo en aquellas tareas donde el cambio tecnológico puede ser más acusado. Y que suele implicar un aprendizaje más o menos continuo, como resultado de la necesidad de adaptarse a las nuevas formas de ejecutar tareas antiguas.

“... lo que es en sí la fotomecánica, en general trabajamos con más tiradas, más cantidad, y ahora somos para todo, somos escanistas, pantallistas y entre todos tiramos...”

“...una fotomecánica, que podía tener 200 personas, estamos 80, tenemos ahora mismo para trabajar en pantallas, pues, un cambio tecnológico muy grande, cada dos o tres meses van cambiando funciones, tenemos que estar poniéndonos al día, y eso es un estrés tremendo...”¹³⁸

“...que se trabaja con mucha presión hoy en las empresas y cada día más, cada día exigen más y es una manera de decir, aparte, de que trabajamos con mucho estrés.”¹³⁹

El sector no escapa a las presiones que están afectando al mercado de trabajo en general y que podríamos resumir como la precariedad como factor de riesgo.

“...los jóvenes entran con un contrato basura, que no favorece la prevención para nada, sin saber si al final cuando llega el año de rigor que marca la ley le dejarán fijo, que probablemente no, lo soltarán y cogerán otro.”

“Si hay alguno de baja, el que entra de la calle con un contrato de 3 meses, hace lo que un trabajador con experiencia. Tiene que aprender y la faena tiene que salir, lo que prima en la empresa es que al final del día se hayan hecho 140 mil metros cuadrados de producción de plancha de cartón.”

“Igual si te portas bien, te hacemos un contrato con la empresa, pasa por encima de los rodillos mecanizados y por encima de la fotocélula, empuja la fila que no debería empujar, a ver si le hace un contrato la empresa...”¹⁴⁰

¹³⁶ Entrevista pequeño empresario del sector.

¹³⁷ Grupo asalariados grandes empresas.

¹³⁸ Grupo asalariados del sector empresas medianas y grandes.

¹³⁹ Grupo asalariados del sector empresas pequeñas.

¹⁴⁰ Entrevista delegado de prevención.

“El esfuerzo físico sí se ha reducido mucho, lo que ahora tenemos es más tensión mental, cada día nos cuestan más las cosas y cada día te exigen más, cada día con la espada de Damocles...”
141

“Los ayudantes tienen que trabajar a un 100% de su capacidad, cuando yo trabajo a un 60%, es una aberración, no puede parar durante la jornada que son ocho horas: si tengo que hacer 50 mil metros de tirada en las 8 horas y esos hay que dividirlos en 6 bobinas que cada 10 minutos, las tengo que sacar, este señor tiene que bajarlas, ponerlas en una mesa, de la mesa al palé, quitarlas cada 10 minutos... Y no te da tiempo, ni para ir al servicio..., los métodos y tiempos de las empresas que son criminales, y el trabajador arrea con lo que echen porque tienen que mantener una familia...”.

“Ahora al nuevo lo meten ya directamente en máquina para hacer producción. Producción y producción, todo producción...”¹⁴²

El sistema de turnos y el trabajo nocturno, ya reconocidos como potenciales factores de riesgo, por sus efectos sobre la salud y la seguridad laboral.

“...el problema es que trabajamos a turnos de 3 o 4 veces por semanas, mañana, tarde y noche y a lo mejor el día de fiesta en una semana... entonces el sistema de producción, si al director de producción no le va como le va la cosa, pues te lo va a aumentar y claro, te sube la producción...”
143

“Unos turnos de trabajo, que es lo que nos estresa mucho porque trabajamos sábado, trabajamos domingo, y no tenemos que aguantar a los jefes, pero cambiamos mucho de turnos, mañana, tarde, noche...”

“La mentalidad que tiene hoy día el empresario es sacar trabajo como sea y de donde sea. Trabajamos las 24 horas del día a turnos y eso quema mucho más y yo creo que hoy día si tuviera que volver a empezar no creo que empezase en artes gráficas...”¹⁴⁴

Una actividad cada día más precaria. Producción audiovisual. 2005

Polivalencia, subcontratación, temporalidad del trabajador y de la propia empresa, “pequeñización” del sector. Por ejemplo, en una actividad específica del sector como, el proceso de elaboración de una noticia, esta actividad, requería antiguamente el concurso de funciones llevadas a cabo por distintos perfiles profesionales: redactor, grabador, montador. Ahora, estas actividades se han condensado en una única actividad realizada por un único trabajador. Según la valoración colectiva de los trabajadores, una consecuencia de ello es que esta polivalencia actúa en detrimento de la especialización.

“Con la implantación de la tecnología digital, todas esas funciones son desarrolladas exclusivamente por una sola persona, que además recupera parte de las funciones de documentación que desarrollaban otra serie de equipos de trabajo, desde el documentalista, hasta el videoteca, el de archivador.”¹⁴⁵

¹⁴¹ Grupo asalariados empresa pequeña.

¹⁴² Entrevista delegado de prevención.

¹⁴³ Grupo asalariados empresa grande.

¹⁴⁴ Grupo asalariados empresa pequeña.

¹⁴⁵ Entrevista responsable sindical UGT.

“Lo que están introduciendo las nuevas tecnologías es la “multidisciplinariedad”, la polivalencia, ahora yo tengo que elaborar, montar y editar la noticia”. “Eso puede ser una ventaja, porque dominas tu producción desde el principio hasta el final pero al mismo tiempo significa, que el tema de la especialización se deteriora: yo no puedo ser nunca un buen montador, mi montaje va a estar limitado, sobretodo pegar planos.”¹⁴⁶

Los procesos que están caracterizando la dinámica de la evolución del sector: la creciente externalización de funciones por parte de los grandes operadores tradicionales con la consiguiente multiplicación de actores que intervienen en el producto audiovisual final, así como la emergencia de un perfil laboral y profesional polivalente, incluido el trabajador autónomo, con un impacto potencial negativo sobre la profesionalidad del perfil.

“El boom auténtico, está en esas empresas de servicios y en la producción independiente, en la medida en que los grandes difusores han dejado de practicar esta actividad (...), que demandan categorías técnicas “a saco”, donde un técnico puede hacer, tanto operador de cámara, como manejar una lanzadera de satélite, como un control de continuidad, y se exige esa adaptación continua a la necesidad.”¹⁴⁷

Al menos los tradicionales términos del vínculo laboral trabajo/ empresa, están en algunos perfiles y actividades, notablemente difuminados.

“La empresa de servicios, exige que sus trabajadores se constituyan en cooperativa y a su vez, que se les facture a través de éstas, de cara a evitar una cadena que se convierta en trabajadores de las grandes empresas del sector.”¹⁴⁸

La auto formación, auto desarrollo e incremento de la empleabilidad, como una cara de la moneda, y exigencias crecientes de polivalencia e intensificación de los ritmos de trabajo, como la otra cara del proceso, aquella que evidencia el discurso colectivo de los trabajadores.

“O sabes hacer de todo o corres un alto riesgo de que prescindan de ti.”¹⁴⁹

“El mismo trabajo, lo pueden hacer menos personas, con lo que en principio un dato positivo se ha acabado transformando en un dato negativo, dado que las responsabilidades que se han ido cargando son mucho mayores que las de hace quince años.”¹⁵⁰

“Productores que realizan, realizadores que cogen la cámara, cada vez con más frecuencia, quizá menos en las grandes, pero en las televisiones privadas llega un momento que la gente es contratada y no sabe exactamente para qué” G: 5.

“...la mayor exigencia tecnológica nos requiere más conocimientos y eso nos genera más presión...”¹⁵¹

¹⁴⁶ Entrevista responsable sindical CCOO.

¹⁴⁷ Entrevista responsable sindical UGT

¹⁴⁸ Entrevista responsable sindical UGT

¹⁴⁹ Grupo asalariados sector radiodifusión

¹⁵⁰ Entrevista responsable sindical

¹⁵¹ Grupo producción de contenidos

La polivalencia a veces adquiere rasgos inauditos o impensables para alguna de los perfiles representativos del sector, por ejemplo, el redactor:

“En la radio hace de todo: desde buscar sitio donde pueda aparcar la unidad móvil hasta solicitar a tráfico el permiso de todo, además de redactar.”

“En televisión se recurre mucho a la figura del colaborador que sirve para todo y no está amparado por el convenio colectivo. Se está abusando muchísimo.”

“Los técnicos (de la radio) que están con las unidades móviles, es tremendo, si el técnico está conduciendo no puede estar manejando la mesa atrás, es surrealista.”¹⁵²

El conjunto de la actividad sectorial está siendo sometida a una aceleración vertiginosa, que afecta directamente a las condiciones laborales, a los ritmos de trabajo, al contenido del trabajo, a las expectativas profesionales, y, como suma de todo ello, al grado de bienestar o malestar de aquéllos.

Para los perfiles técnicos, con distintos grados de cualificación, el abanico de la inestabilidad, oscila desde la autonomía o falsa autonomía hasta relaciones de dependencia cortas en el tiempo, y heterogéneas en cuanto a condiciones de trabajo, incluida la retribución económica.

“Vas un poco a remolque”. “...ayudante de producción: eres chica de los recados”. “Si estás en la base de la pirámide, te ponen al límite, te sobrecargan”. “Donde antes había un electricista, un ayudante, y un segundo ayudante, un tira-cables y dos peones, ahora, un ayudante de electricista que ocupa todas esas figuras.”¹⁵³

“...Cámara, reportero, mezclador, después volvía a cámara”. “Vamos hacia la categoría única: el hombre orquesta...a uno que haga todo”. “Tengo amigos que trabajan en series como operadores en radio media, yo me alegro de no estar ahí, pueden trabajar una media de 14-15 horas diarias y no librar en una media de 15 días.”¹⁵⁴

“...la complejidad del trabajo exige una especialización pero como las empresas locales de televisión son tan pequeñas... que no les queda más remedio que forzar la polivalencia de sus trabajadores para reducir costos, pero eso tiene un límite y ahí es cuando empieza a fallar la calidad.”¹⁵⁵

Una jornada laboral agotadora. Trabajadores a turnos y nocturnos de la Comunidad de Madrid. 2005.

Los impactos derivados del trabajo con turnos rotatorios o con jornada nocturna, son claramente objetivados en el discurso de los trabajadores, sobre todo en aquellos que llevan más de una década trabajando en turnos rotatorios o nocturnos.

¹⁵² Entrevista responsable sindical

¹⁵³ Grupo producción de contenidos

¹⁵⁴ Grupo producción independiente

¹⁵⁵ Entrevista directivo televisión

“Una persona que lleve 15 años a turnos, o turno de noche, me da lo mismo, automáticamente está perdiendo cinco años de su vida, eso está demostrado. Entonces, gente que trabaja a turnos padece más del corazón, está demostrado, gente que trabaja a turnos, tiene más problemas sentimentales, de pareja, de todo. O sea, normalmente la gente que está en un turno fijo, la gente de mañana, por ejemplo, automáticamente vive a su ritmo, porque vive con su pareja, vive con sus hijos y son más estables. La gente que trabajamos a turnos, tenemos un problema muy gordo porque nos estamos envejeciendo, sin quererlo, porque eso se va notando o no ahora mismo, pero yo lo noto en mi empresa, lo veo, la gente se está jubilando con 61 o 62 años porque ya no resisten más.”¹⁵⁶

“...el otro día tuvimos un incidente, aunque no fue por la noche sino que fue a primera hora de la mañana, a las seis y media de la mañana, llamamos al 112, teníamos un señor con pérdida de conciencia y lo que nos vino fue una patrulla de los municipales y después de una hora apareció la ambulancia, una hora contada por reloj, entonces, si eso pasa de noche, si eso pasa a las cuatro de la mañana, totalmente desamparados. Es decir, no hay un problema de mayor accidentalidad, es igual, porque un señor viene por la mañana y ha estado en el turno de noche, viene igual de dormido que, el señor que ha estado de mañana y va a entrar en el turnos de noche, tiene el mismo sueño...”¹⁵⁷

Los efectos perjudiciales que detectan los trabajadores pueden agruparse en cuatro áreas: salud psíquica, relaciones familiares, relaciones sociales, y consecuencias negativas para su carrera profesional.

Efectos nocivos en cuanto a su salud psíquica:

“ Yo lo que sí estoy notando, que al principio no me afectaba y ahora ya me está afectando bastante, pues me está cambiando mucho el sistema para comer, para dormir, ya no duermo lo que dormía antes, antes al estar en el turno de noche, pues luego por el día dormía bastante, ya no, ya no cojo el sueño, a lo mejor duermo tres horas, me despierto luego y ya no puedo coger el sueño y en cuanto al estado de ánimo peor, el humor...”¹⁵⁸

Efectos nocivos en las relaciones familiares:

“Claro, pero esa vida familiar es light, porque tú estás primando la vida familiar con tus hijos y estás privándote de la vida familiar prácticamente con tu marido, con el que vas a coincidir muy poquito. Ya no te digo la parte íntima de la cama, si no que mientras tu marido trabaja, tu duermes, mientras que él duerme tu trabajas. En el ratito que tenéis libre tenéis que ocuparos de los hijos y en el otro ratito, si te queda, tienes que hacer la casa, porque el marido...o sea, no estás haciendo vida familiar.”¹⁵⁹

Efectos nocivos en las relaciones sociales:

“Además de que en el turno de noche no duermes como en el de día, tus relaciones sociales no las puedes llevar como en el turno de la mañana, incluso para formarte, para hacer un curso, te tienes que quedar si has estado de noche o si tienes reuniones con la dirección de enfermería o

¹⁵⁶ Entrevista enfermera, turno de noche en UCI, hospital.

¹⁵⁷ Entrevista trabajador, artes gráficas, turno de noche.

¹⁵⁸ Entrevista trabajador, unidad móvil, sector audiovisual, turnos rotatorios.

¹⁵⁹ Entrevista trabajador, trayectoria heterogénea, multisectorial.

con las supervisoras, vamos, que tiene muchos inconvenientes que habría que trasladar a quién correspondiera..”¹⁶⁰

Efectos perniciosos para la carrera profesional:

“Yo me he sentido siempre en este mundo muy desasistida, como que éramos un mundo aparte, el mundo de la noche, que todo el buen trabajo y el buen hacer parece que se lo lleva el turno de mañana y el turno de tarde y que éramos muchísimos menos personas que los de los otros turnos, porque también oía que trabajábamos menos en teoría, porque los pacientes están durmiendo, esto es mentira, el enfermo en la noche se encuentra más desamparado, es cuando le viene más dolor, estamos bastante mal, bastante mal, yo lo que he sentido, es sensación de desamparo por parte del hospital y por parte de los mandos y por la mayoría del personal.”¹⁶¹

En general, las estrategias de protección que adoptan los sujetos, dejan mucho que desear, son poco constructivas, incorporan un cierto fatalismo e interiorizan el miedo al desempleo, como elemento que contribuye a elevar lo que consideran aceptable dentro de la jornada laboral. Significativamente, solo aparecen estrategias dirigidas a preservar la vida familiar, en especial relevancia el cuidado de los hijos.

“En mi empresa, hay mujeres con familia que prefieren la noche, que prefieren estar de noche siempre, a tener turno de mañana, tarde y noche, porque ellas por ejemplo, están trabajando de noche mientras sus maridos cuidan de sus hijos, no?: Llegan a casa y llevan a los niños al colegio, mientras que los niños están en el colegio, duermen, se levantan para ir a buscarles y ya están en el colegio, no están con ellos y por la tarde tampoco, porque estaban trabajando y por la noche como están durmiendo entonces no comparten vida familiar. Entonces prefieren estar de noche siempre por tener una vida familiar.”¹⁶²

En el discurso de los trabajadores aparecen recurrentemente dos demandas a las instituciones públicas: las jubilaciones anticipadas, y la mejora de las condiciones de trabajo (diseño de los puestos de trabajo, incentivos económicos y ayudas para conciliar la vida profesional y la familiar).

“ A mí se me ocurren que el turno de noche estuviera primado con turnos más cortos, que no fuesen de 8 horas, se me ocurre también que hubiese un abanico de posibilidades para las mujeres y hombres que tienen vida familiar, se me ocurre primar económicamente de manera que los trabajadores de turnos rotatorios y nocturnos digan bueno, lo malo por un lado con lo bueno del otro; se me ocurre distanciar en el tiempo las veces que entras de noche, si son 115 trabajadores en la empresa de la compañera mía, pero bueno como los turnos de noche casualmente siempre son más reducidos, vamos a distanciar mañana y tarde y a lo mejor que te toque de noche cada X tiempo, vamos a distanciar más la posibilidad, vamos a primar la posibilidad de que sean voluntarios los turnos de noche. Existen muchas posibilidades, lo que pasa es que el 90% de los empresarios no están dispuestos a ello, porque como decía ella, el turno de mañana, son 8 horas y el de noche son 8 horas y lo que ellos piensan, desde sus maravillosos despachos, es que de noche todo lo que tienes que hacer es mirar esta pantallita de mañana de tarde y de noche.”¹⁶³

¹⁶⁰ Entrevista trabajadora auxiliar de enfermería, turno nocturno, hospital.

¹⁶¹ Entrevista enfermera, trabajando 13 años en turno nocturno, hospital.

¹⁶² Entrevista trabajadora, trayectoria homogénea, siempre en la misma empresa.

¹⁶³ Entrevista trabajador a turnos rotativos, trayectoria heterogénea, multisectorial.

2.4.2. Evidencias y explicaciones de la intensificación.

La satisfacción del cliente como factor de exigencia indiscutible en la oficina bancaria

Los cambios en la competencia y en las herramientas de trabajo.

“..éramos catorce personas, ahora mismo el trabajo que hay, el trabajo real de banca, haciéndose como se hace, informáticamente, con cinco o seis personas se haría muy a gusto. Porque la informática nos ha exprimido como limones: lo bueno que tiene para el trabajo es que te ahorra trabajo y mucho papel, ahora te estruja el cerebro, no te da tiempo de leerlo, no te da tiempo de nada, tienes que correr como el diablo, antes, no sé, decías, me especializo en extranjero y te tirabas años y años en ello y no cambiaba nada, ahora, todo cambia...”¹⁶⁴

Además, la nueva estrategia, no sólo cambia la herramienta, cambia el objeto de trabajo, ya no imperan las prácticas administrativas, sino comerciales.

“Cuando entra alguien nuevo, entra con ganas de trabajar y es lo único que tiene el pobre chaval, yo lo comprendo, y le dicen, vas a saber que entras a las ocho pero nunca a la hora que salgas, porque el banco necesita de ti, tú tienes que vivir para el banco.”¹⁶⁵

“.. yo creo que hay compañeros que no duermen por el trabajo, su vida la tienen totalmente tocada.”

“.. todas estos estrés que creamos lo pagan nuestros seres queridos, sin quererlo, todo esto nos lleva a eso.”

Pero, ¿cómo conseguir esta intensidad?. En primer lugar, se intenta una adhesión ideológica a la empresa.

“hace diez o quince años el ser empleado de banca era de ocho a tres, el empresario que tú le rindieras, que estuvieras decente, le sacarás adelante el trabajo y atendieras bien al cliente, pero es que ahora lo que quieren es todo eso más que en tus ratos libres pertenezcas de cuerpo y alma al banco, que estés donde estés, estés pensando en el banco, tomando un café como decía el compañero, y estés pendiente para vender un seguro un crédito, que las 24 horas seas del banco sin vida privada.”¹⁶⁶

“Por ejemplo, esta tarde, pasas por la carnicería a comprar carne, pues de paso tienes que preguntar a ver si tu chalets lo tienes asegurado, o si vas a comprar un coche, porque he visto que el coche está viejo, oye, que te damos un crédito.”¹⁶⁷

El grupo de siete mujeres, con edades comprendidas entre 35 y 45 años, vive de forma mayoritaria las nuevas estrategias y demandas de trabajo de forma negativa. Los procesos de fusión y la nueva estrategia comercial, las han afectado particularmente en función de sus responsabilidades familiares, que se adaptan poco a las exigencias de completa disponibilidad, si se pretende un puesto de mínima responsabilidad.

¹⁶⁴ Grupo de discusión trabajadores de banca administrativos.

¹⁶⁵ Grupo de discusión trabajadores de banca (BBV-Cajas).

¹⁶⁶ Grupo de trabajadoras bancarias.

¹⁶⁷ Grupo (de discusión trabajadores de banca (Banesto Santander).

Gráficamente, se sienten engañadas en sus expectativas profesionales, por la ruptura con el viejo contrato fordista (ascensos asegurados en base a la antigüedad-fidelidad a la empresa), lo que las hace particularmente escépticas ante el cambio.

Complejidad, rapidez y plazos cortos. Elementos comunes a diversos sectores industriales y de la construcción en Madrid 2000 y en Cantabria. 2001

Mayor complejidad y rapidez en la tarea encomendada, debiendo cumplir plazos cada vez más estrictos y cortos, parece ser una exigencia creciente de las organizaciones laborales. Pero, ¿hay correspondencia entre las demandas que cada día, reciben los trabajadores y los medios de que disponen para lograrlas?

Además, cuando la autonomía se combina con presiones temporales todas las opciones operatorias deben plegarse a la maximización de la productividad a corto plazo y, por ello, el mejor método, es decir, el único válido, es, por supuesto, el más rápido, incluido si compromete la seguridad:

“Hay gente que lo hace, la mayoría de la gente que está soportando una presión de producción, tiene que eliminar alguna barrera de protección, tiene que eliminar alguna porque si no, no llega a las producciones.”¹⁶⁸

Entre los trabajadores predomina esa impresión de que se ha producido un fuerte incremento de la presión laboral, en parte, porque el aumento de la productividad se asentaría sobre una mayor carga de trabajo para plantillas iguales o, incluso, reducidas, lo que se vive como una sobre exigencia continua y agotadora

“La carga de trabajo es muy alta en la mayoría de los sitios porque hay muy poco personal...”

“Yo creo que va en aumento dado, que hay cada vez nuevos criterios en sanidad, está primando la economía en salud, y se intenta aumentar la productividad, con lo cual cada persona tiene que intentar hacer más de un trabajo.”¹⁶⁹

El trabajo así conlleva frecuentes interrupciones acompañadas de situaciones de urgencia, lo que obliga a reestructurar la tarea incesantemente, ocasionando una carga importante de trabajo.

Va por temporadas o por situaciones en que tienes una cadena de trabajo montada y por cualquier circunstancia se ve alterada, entonces te hacen cambiar toda tu cadena de producción y te sales de la rutina y tienes que cambiar, hacer otro trabajo que no estás como acostumbrado hacerle y que te ocasiona un montón de pérdida de tiempo, como para poder acondicionar las máquinas para desarrollar ese trabajo. Estas haciendo una producción de una cadena y te dicen: “Oye, que me hagas de otra”, entonces ya tienes que cambiar todo el proceso de fabricación y eso te lleva bastante tiempo y el nerviosismo y el estrés correspondiente, además cuando estas un poco agobiado...”¹⁷⁰

¹⁶⁸ Grupo de discusión de delegados de prevención. 2001. Cantabria

¹⁶⁹ Grupo de discusión de asalariados de sanidad (ATS). 2001. Cantabria.

¹⁷⁰ Entrevista a empresario de la madera de menos de 10 empleados. 2000. Cantabria.

Esta capacidad de responder a demandas diversas y no planificadas se considera como un rasgo de competencia profesional, antaño reservado a los cuadros de la organización y hoy trasladados a los trabajadores de producción.

Estas últimas, constituyen la base de las relaciones suministrador-cliente y de la empresa con sus subcontratas. Por ello, cada vez más, se encarga al propio trabajador que concilie ambos requerimientos, lo que lleva a una mayor presión

“-Yo estoy de acuerdo que todo es por prisa que meten los jefes.”

“-Luego, además, el problema es que siempre logras enganchar al de abajo, o al peón, o al oficial que tengas tú a cargo, como tengo yo en este caso. Entonces le dices al oficial: “Oye, tú me dices una cosa, el otro viene y me dice otra cosa, el otro viene y me dice otra cosa. ¿A quién hago caso de los tres?”¹⁷¹

Otras presiones se inscriben en un modelo más “comercial” o de “mercado”, en el cual el objetivo es la respuesta rápida y al mismo tiempo satisfactoria a la demanda de un cliente, usuario o consumidor. A veces, es otro departamento o servicio de la misma empresa, pues el tipo de relaciones, cliente-suministrador, se impone incluso en el interior de los centros de trabajo, además de en las relaciones inter-empresas.

“Nos ha llamado el cliente y nos ha dicho que: “Muy bien, ha llegado a tiempo...” Simplemente eso, es una mentalidad la que hay, y que si son las 7 de la tarde pero el trabajo no se ha terminado, pues hay que terminarlo, y no se termina con mala cara aunque sea ya la hora de irse, pero porque es una mentalidad, de la filosofía que tiene la empresa.”¹⁷²

De esta contradicción innata, es plenamente consciente tanto la empresa como el trabajador.

“Muchas medidas de protección son, un poco contra la producción: No son productivamente eficaces, más bien lo contrario: Le dices: “Ponte los guantes” y se pone los guantes y ya no amarra esto tan rápido...”¹⁷³

“Con el cinturón para cambiar de postura, te tienes que desenganchar, enganchar y pierdes tiempo. Lo que no es productivo es que dispones de esto, pero por otro lado, te dicen que tienes que hacer más de lo que hacías antes. Entonces tu mismo dices: “Joder, si utilizo el cinturón no cumplo con el trabajo que se me ha encargado”. Eso es una gran hipocresía por parte del empresario.”¹⁷⁴

¹⁷¹ Grupo de discusión de asalariados de la construcción de plantilla menor de 50 empleados. 2001. Cantabria

¹⁷² Entrevista empresario de industria de la alimentación de plantilla entre 10 y 99 empleados. 2001. Cantabria.

¹⁷³ Grupo de discusión de directivos de empresas de industria y servicios de plantilla de más de 100 empleados. 2001 Cantabria.

¹⁷⁴ Grupo de discusión de asalariados (peones) de la construcción de empresas de menos de 50 empleados. 2001. Cantabria.

También aparece con fuerza como causas explicativas, las elevadas exigencias de trabajo, la productividad a ultranza y el trabajo a destajo como fórmula incentivadora. Es más, esta explicación aparece en prácticamente todos los grupos de discusión, tanto de representantes de trabajadores, como de éstos y de los propios empresarios, quizás éstos conscientes de que esas exigencias son tan impuestas a ellos mismos, por las empresas con quienes contratan, como ellos a su vez a sus empleados.

“Yo por ejemplo, tengo un trabajo que tan pronto estoy con unas resinas como estoy cortando y lijando, con lo cual para una cosa tengo que tener un guante de látex, al momento me lo tengo que quitar y ponerme otro guante porque la pieza corta, o sea que tendrías que estar, ahora me quito este guante, ahora me pongo este y tal, vamos, ahora la mascarilla, ahora las gafas y es una pérdida de tiempo.”

“Y el empresario no lo quiere así porque es una pérdida de tiempo”.

“El problema está ahí que se pierde seguridad en el trabajo, por productividad.”¹⁷⁵

“En obra es a destajos, vas a cobrar a destajo y eso hace que corras, esto evidentemente se hace de prisa y dejas en el camino otras cosas.

“ En las empresas hay gente que trabaja mejor y más rápido y gente que lo hace más despacio y quieren seguir el ritmo y se producen algunos accidentes, gente que hacen lo mismo con menos rapidez, tiene que seguir el ritmo como en una cadena, que claro, no puedes ir a tu ritmo.”

“Los accidentes viene cuando tienes una cadena de trabajo donde todo el mundo va acelerado, tienes que cumplir unos plazos y al principio pones todas las medidas necesarias porque tienes tiempo, cuando ves que se está yendo el plazo, vas a piñón fijo, casi a destajo y es en ese momento cuando vienen los accidentes”. “Ahí corres todos los riesgos.”¹⁷⁶

“Lo que hacía una persona en una hora, ahora te hacen 200 en media hora, porque subcontratan y al fijo no se le valoraba si tardaba media hora sino como lo hacía, ahora lo que valoran es la rapidez y si antes hacía uno, en media hora y ahora ,sigues igual y te meten a un chaval con un contrato de dos meses, un contrato basura y te hace 200, vale más el trabajo de ese chaval que el tuyo y no tiene tanta protección como tú estás pidiendo.

Riesgos dobles: Carga Física y Carga Mental en el trabajo de las mujeres. 2004.

Donde hay sobreesfuerzo físico, en algunos trabajos realizados por trabajadores varones, en el de las mujeres trabajadoras hay movimientos repetitivos, con la dificultad que son menos visibles sus efectos, puesto que aparecen más tarde y es difícil determinar con exactitud su influencia en los trastornos músculo-esqueléticos sentidos. Del mismo modo, las exigencias mentales y emocionales, son difíciles de cuantificar y tampoco suelen ser reconocidas como fuentes de daño a la salud.

Es muy importante señalar que la gran mayoría de las investigaciones sobre salud laboral que incluyen la dimensión género, surgen como consecuencia o respuesta a

¹⁷⁵ Grupo de discusión de trabajadores de Industria y de Construcción. 2000. Madrid

¹⁷⁶ Grupo de discusión de trabajadores de Industria y de Construcción. 2000. Madrid

situaciones de trabajo conflictivas, que ponen de manifiesto los problemas a menudo invisibles o de lenta aparición en el trabajo realizado mayoritariamente por trabajadoras mujeres.

Los procesos de automatización de la realización del trabajo tienen efectos paradójicos, desde el punto de vista de la salud laboral. Por un lado, elimina o atenúa ciertas características “pesadas” del contenido del puesto; pero, por otro lado, propicia una mayor intensificación del ritmo de trabajo, porque se elevan los índices de productividad sin que implique, en casi ningún caso, una mayor autonomía del trabajador en la ejecución de las tareas.

“Ha cambiado mucho el sistema de trabajo, para mí a mejor” “un trabajo a mejor pero más trabajo, más estresante también”.¹⁷⁷

“Por ganar tiempo” “para no perder producción, lo haces tú.”¹⁷⁸

“Sé que la mujer trabaja hoy más que antes, quitando dos o tres fábricas que somos artesanales (...) pero cuando es la batalla que se llama quita-espigas y lo meten con barba y todo, eso tiene que ir a mucha marcha”. “Ahora hay más estrés que antes.”¹⁷⁹

“En el momento que te dejas la habitación sin hacer, la gobernanta presiona a la trabajadora, ya empieza que si no cumple con su trabajo, ya empieza un acoso...”

“Tú te crees útil durante equis tiempo y llega un proceso en que te encuentras mal o que estás enfermo y has bajado tu rendimiento y ya te apartan. Ya la presión contra ti...”

“En un año ha habido dos bajas por depresión....”¹⁸⁰

Como en todos los casos, la potencialidad de estos riesgos, físicos y psíquicos, se agrava por el ritmo de trabajo, “el que va a toda carrera”.

“Cada vez se está intentando dar más servicio al cliente y entonces, hay que hacerle más cosas en la habitación...”

“Todo eso es a costa del trabajador, no se incrementa la plantilla, se mete presión al trabajador y que vaya más acelerado, con lo cual se crea más estrés...” “Y vas acelerada, con el teléfono móvil que te dan en el hotel...”¹⁸¹

Como en los otros perfiles laborales del sector hostelero, hay un factor determinante de esta percepción colectiva del deterioro de las condiciones de trabajo y de salud del sector, y esto es, el ritmo de trabajo, la intensificación del ritmo de trabajo.

“Antes no exigían número de habitaciones, y ahora nos ponen tope de habitaciones, una coacción tremenda..., pero mi obligación es trabajar, mis ocho horas y hacer lo que pueda...”

¹⁷⁷ Grupo trabajadoras industriales.

¹⁷⁸ Grupo trabajadoras industriales.

¹⁷⁹ Grupo trabajadoras industrial conservera.

¹⁸⁰ Grupo trabajadoras hostelería.

¹⁸¹ Grupo trabajadoras hostelería.

“Hay habitaciones que llevan mucho tiempo, y es incalculable y al cliente le tienes que atender...”

“No pueden poner tope de habitaciones...”¹⁸²

Cuando se está sometido a un ritmo de trabajo que no puede controlarse, y que angosta el margen de autonomía del trabajador/a para realizar la tarea, alternar descansos, etc., la percepción colectiva es que eso forma parte de un sometimiento más general que incluye el escaso reconocimiento profesional de la empresa. Y esa percepción, más allá del grado de ajuste con la realidad que tenga, se convierte en un importante elemento añadido de estrés o fuente de estrés. Al respecto, el discurso de género está más centrado en los riesgos de índole psicosocial, especialmente la tensión y la carga psicológica o mental que representa el trabajo en un contexto desalentador.

“Lo peor de este trabajo es eso, que no se reconoce el esfuerzo continuado y la tensión de nervios...”

“Ha habido personas que se han caído redondas de tanto esfuerzo...”¹⁸³

“También nos dijo que la gente se sentía agobiada por el comité de empresa porque les mandan salir a su hora...” “...es que no les mandamos, teníamos que cogerles de las orejas y cuando sea su hora echarles del trabajo, porque están trabajando gratis y mal...”¹⁸⁴

El empeoramiento general de la situación, que, en todos los casos, implica multiplicación de funciones, especialmente para las trabajadoras mujeres.

“Están quitando a gente, están haciendo unos contratos horriblos, antes yo estaba en la caja y sufría de la espalda, pero ahora tengo dos terminales, y tengo que ir de un lado a otro durante ocho horas y estar de pie, y si el camarero está muy apurado, echarle una mano al camarero...”

“Vas a trabajar, y vas diciendo, cómo saldré, como terminaré el día...”

“...el estrés que yo veo ahora es ansia, porque es que en mi hotel, están hasta en tratamiento psiquiátrico, de decir: lo mal que se encuentran...”¹⁸⁵

En oficios más cualificados del sector Servicios, como el perfil de enfermera, el trato con los pacientes, es uno de los factores más frecuentes de estrés y puede traducirse en un elemento de acoso ambiental. La condición femenina no suele contribuir a atemperar el potencial de estrés que contiene todo trato directo con el cliente (paciente, consumidor, usuario).

“Los clientes o pacientes en general tienen mucho más respeto a los hombres. Sí, psicológicamente es bastante insoportable”. “A los pacientes les tienes que hacer de criada”. “Gente que está muy quemada, con mucho estrés...y después problemas de espaldas, todos, y

¹⁸² Grupo trabajadoras hostelería.

¹⁸³ Grupo trabajadoras hostelería.

¹⁸⁴ Entrevista delegada de prevención.

¹⁸⁵ Grupo trabajadoras hostelería.

várices por estar de pie, yo salgo prácticamente afónica por el aire acondicionado". "Se cogen pocas bajas". "A los hombres (camareros, enfermeros) los clientes / pacientes, los tratan de usted, a ti siempre de tú". "Cuando hay mal ambiente en general en la empresa, al final todo el mundo está loco." ¹⁸⁶

La prisa, consustancial y también acelerada en el sector del Transporte por carretera. 2001

La prisa es un elemento constante en el sector, lo cual no se traduce en una velocidad superior a la permitida por la ley porque en la mayoría de los casos los vehículos van limitados. La prisa se manifiesta a la hora de cargar, descargar, realizar las paradas justas y los descansos obligados, con el fin de llegar a su destino a la hora y la fecha establecida.

"Cuando te pasa eso un día ya vas con tensión, vas con prisas, vas corriendo y entonces es lo que te pasa, que vas siempre ... La conducción no es como ir de paseo con un coche, que vas más a tu aire porque vayas de vacaciones. Pues vas siempre pendiente de las prisas, siempre pendiente de horas, siempre pendiente de eso... Luego encima de noche, pues vas eso, en tensión y estresado normalmente; porque ya llevas todo el día esperando o todo el día aguantando y dices: tengo que llegar a tal hora o tengo que intentar llegar." ¹⁸⁷

Los descansos diarios obligados por ley son conocidos y en la mayor parte de los casos respetados cuando las circunstancias lo permiten, pero no siempre éstas son controladas por el transportista. El tiempo de carga y descarga, el estado del tráfico, las condiciones climatológicas, las averías, las restricciones a la conducción en distintas épocas del año o comunidades y países, condicionan que el transportista siempre tenga la prisa como compañera de viaje y por añadidura el estrés. Si a todo esto, añadimos las especiales circunstancias de los trabajadores autónomos, con situaciones personales y económicas, la jornada laboral se alarga normalmente más que la de sus compañeros asalariados "auto explotándose" día a día.

Junto a la duración, la prisa es otro de los factores desequilibrante de la jornada laboral de los conductores y origen de su sensación permanente de agobio.

"Prisa para cargar, descargar, realizar las paradas justas, los descansos obligados, recuperar el tiempo perdido y llegar al destino con hora y fecha establecida." ¹⁸⁸

Diversos sectores industriales y de la construcción en Cantabria. 2001

Un elemento clave que refleja la contradicción entre producción y prevención es cuando las medidas de seguridad de la maquinaria nueva para el sector, retrasa el ritmo de trabajo.

¹⁸⁶ Grupo trabajadoras sector servicios

¹⁸⁷ Grupo conductores autónomos Madrid

¹⁸⁸ Entrevista conductor autónomo

*“Sí... es una práctica quitar las medidas de protección de algunas máquinas, pero si quita tiempo habrá que compensarlo...”*¹⁸⁹

“Un día te hace falta cortar algo y coges la rotaflex de un albañil y la falta todo lo de protección, la gente le pone muchos peros a las medidas de protección y lo acaban quitando”.

“Quitan en las caladoras la protección esa para que no te salten las cosas y así pueden ver por donde va cortando la hoja”

*“Lo del botón, lo quitan en las “flex”, en las radiales que tienen que hacerlo en dos posturas, solamente con una mano lo puedes hacer, y lo hacen. Yo a veces me pasmo porque a veces compran una máquina que cuesta una pasta de 5 a 6 millones y lo primero que hacen es quitarle todas las medidas de seguridad que traiga, hasta las más básicas... todo fuera.”*¹⁹⁰

El elemento que distorsiona de cara a empresas y trabajadores la percepción sobre la eficacia de las medidas de seguridad, es el tiempo. La protección ralentiza el ritmo del trabajo, y en este sector, la velocidad con que se trabaja, es la expresión más tangible del logro económico para la empresa y su productividad para el trabajador.

*“Al tío para el que trabajas, lo que quiere es rapidez” “Yo el día que llegue a una obra y no me apuren con el tiempo”. “Todo va en función de eso: prisa, y más prisa”*¹⁹¹.

*“Allí pusieron la cinta de pelar en una postura, que tú cogías la pesca de frente, pero tenías una mesa muy pequeña y no podías acumular mucha pesca, entonces como que perdías tiempo, porque te quedabas sin pesca. ¿Qué hicieron?, sin decir nada, sin contar con nadie, la cambiaron, y ahora te tienes que revirar para coger la pesca, eso sí, pusieron una mesa más grande para que te entrara bien de pesca”. “No cuentan con la comodidad de la gente que trabaja para ellos, sólo cuenta la producción, no cuentan que estás 20 años trabajando con las mismas posturas y el cuerpo se te va deformando.”*¹⁹²

*“Está claro que aunque hayamos apostado por las 35 horas, resulta que se trabajan muchas más horas que antes, que hace 20 años y se cobran más baratas que hace 20 años.” (Metal)*¹⁹³

*“En Cantabria, en Construcción menos de 9 horas no trabaja nadie, lo normal son 10 horas, y eso implica muchos riesgos, es una actividad física y penosa, y tanto cansancio, te despistas.”*¹⁹⁴

La presión de los nuevos ritmos de trabajo, también es un denominador común de otro sector económico representativo de la región, como es el de la industria conservera, con empleo mayoritariamente femenino, y también con bloqueos estructurales para ajustar los objetivos de producción de las empresas con los objetivos de prevención.

*“Si antes tenías que hacer 20 kilos y ahora tienes que hacer 200”; “Yo antes pelaba 8 parrillas al día y cumplía y ahora tienes que hacer 18... salgo ahora muchísimo más cansada que cuando tenía que descargar camiones de bonito”.*¹⁹⁵

¹⁸⁹ Grupo autónomos de la construcción

¹⁹⁰ Grupo autónomos de la construcción

¹⁹¹ Grupo autónomos de la construcción

¹⁹² Grupo delegadas prevención industria conservera.

¹⁹³ Grupo delegados de prevención industria.

¹⁹⁴ Grupo delegados de prevención industria.

¹⁹⁵ Grupo delegadas prevención industria conservera.

Las mayores exigencias productivas de las empresas del sector se perciben cotidianamente a través del control directo sobre el trabajo, y esto es planteado como una fuente clara de estrés.

“En algunas condiciones hemos cambiado a mejor... antes tenía que coger unos pesos, ahora no los cojo, pero hay más estrés”; “Te marcan el ritmo, te van marcando...”; “Antes nadie me decía: has hecho muy poco”.

“El sitio de trabajo está más limpio, más seco, pero hay más presión, más estrés, en cuestión de trabajo para las personas hay mucho más estrés de lo que había antes.”¹⁹⁶

Pervive el patrón de relación autoritaria y descontextualizado del centro de trabajo, en el día a día del trabajo. Esto se refleja incluso en el discurso colectivo cuando se nombra a ese control autoritario como “castigo”, ya sea para denunciarlo o para señalar su ausencia.

“El mayor crimen de las fábricas es hablar” (Aquí se podría poner algo del estereotipo femenino que manejan las empresas, quizá especialmente los mandos intermedios, como los encargados. Y como ese estereotipo refuerza el patrón de relación distorsionada que hay en el sector).”

“No es que no te dejen hablar por no tener la mascarilla y que le caiga algo a la pesca, es porque no te quieren ver hablar”. “¡Es producción!”.¹⁹⁷

La limpieza de oficinas y hospitales una tarea agotadora. 2006.

“Si tenemos que hacer quince habitaciones, nos ponen dieciocho, yo me niego porque no me da tiempo, pero va otra compañera y las hace.” G: 3

“En algunos hospitales, se da la situación de mobbing que dices, de que la persona se siente tan presionada... y se están dando más bajas, muchas bajas, por depresión y también por trastornos musculares, porque la gente está yendo a un ritmo...”¹⁹⁸

“Yo, con lo joven que soy, estoy muy estresada, te exigen muchísimo, y además, cuando se pone una compañera mala, es que no emplean a otra persona, tiran de las mismas personas.”¹⁹⁹

“La jornada no alcanza... ”

“Lo que a mí me sabe muy mal es el nivel de exigencia.”

“Es un trabajo duro.”

“Te cansas físicamente bastante.”

“Llega un momento que no se aguanta.”²⁰⁰

Los centros de llamadas como ejemplo de la industrialización del sector servicios.

¹⁹⁶ Grupo delegadas prevención industria conservera

¹⁹⁷ Grupo delegadas prevención industria conservera

¹⁹⁸ Grupo asalariados grandes empresas

¹⁹⁹ Grupo asalariados del sector empresas medianas y grandes

²⁰⁰ Grupo asalariados del sector empresas pequeñas

Los responsables de las funciones o tareas de supervisión o coordinación reconocen abiertamente el incremento del nivel de exigencia y de productividad sobre cada trabajador:

“Hace 10 años le pedíamos 10 y ahora le pedimos 80.”²⁰¹

El reconocimiento del cambio que se ha operado en las funciones propias de supervisión y en las del trabajador, o teleoperador, o televendedor o asesor de servicio comercial.

“Nosotros debemos y estamos en la obligación de conocer todo y eso, es imposible y es una presión para nosotros, hace seis o siete años, es cierto que el mando tenía respuesta para todo, pero es que era sota, caballo y rey, y ahora no.”²⁰²

Esa presión que funciona a nivel de la supervisión, no es más que la amplificación por arriba de la que se genera en el nivel del trabajo, puro y duro, del “call center”, cada vez más escorado hacia un perfil comercial neto, de venta ininterrumpida.

“Cada vez se les pide que vendan más cosas y se cargan de más cosas”. “Cada día es más complicado, más exigente, cada día hay que vender cosas que la gente desconoce.”²⁰³

En la resolución de contingencias, se ve condensado el ejemplo de esta tensión entre prevención del riesgo psicosocial y productividad.

“El tiempo de atención al cliente para contingencias, se ha reducido mucho, antes tenían cinco minutos y ahora, dos, con lo cual muchas veces tienen que atender otra llamada sin haber terminado”.²⁰⁴

“El tema de los horarios crea mucho estrés, sino se sabe con antelación, si te lo cambian sin aviso.”²⁰⁵

Es decir, no son los problemas derivados del trato en sí, no es, por decirlo así, una presión cualitativa, sino pura y duramente una presión cuantitativa. No sólo la cantidad de llamadas, sino lo que haya que conseguir en cada una de ellas. La llamada del cliente, al margen del perfil concreto de éste, no se visualiza como una contingencia a la que atender, sino como una oportunidad de venta, como un objetivo a cumplir.

“Ahora hay un chivato que te dice que hay, no sé cuántas llamadas en espera”. “Sí, hubo cantidad de gente que se tuvo que dar de baja.”

“Creo que lo más difícil es aumentar los costes que significa reducir objetivos, aumentar plantilla, tiempos de descanso.”²⁰⁶

²⁰¹ Grupo de supervisores o encargados de teleoperadores de una gran empresa.

²⁰² Grupo de supervisores o encargados de teleoperadores de una gran empresa.

²⁰³ Grupo de supervisores o encargados de teleoperadores de una gran empresa.

²⁰⁴ Entrevista técnico de prevención del sector.

²⁰⁵ Entrevista técnico de prevención del sector.

²⁰⁶ Entrevista delegado de prevención del sector.

Sólo cuando se llegó a un colmo en la exigencia de rendimiento al trabajador, con repercusiones visibles en la salud traducidas en estrés y elevado absentismo laboral, las empresas grandes del sector, “suavizaron el tema”. En cualquier caso, toda la actividad del “call center” está conformada por una serie de elementos, cada uno de los cuales aporta una determinada cuota de estrés, tensión, fatiga, o como dicen los documentos técnicos de las empresas, “carga mental”. Elementos como los incentivos, la escucha y el control permanente; los productos incesantemente renovados y la limitada formación o información sobre los mismos; los imprevistos, las contingencias, el cumplimiento estricto de protocolos.

“Existen otras represalias que pueden ser las mentales, que tienes que hacer esto, porque estás haciendo bajar a todo el grupo”. “Te amenazan con llevar el trabajo a otro centro, van minando y te complican la vida”. “La empresa juega muy mal con los incentivos, nunca están claros”. “Muchas veces los clientes saben más que tú y eso te crea una sensación de indefensión.”²⁰⁷

Y persisten los elementos tangibles del malestar propios de trayectorias laborales de identidad débil, con limitada motivación profesional, tareas repetitivas y monótonas, y en un entorno general amenazado por el deterioro de las condiciones de trabajo.

“Levan 14 o 15 años haciendo exactamente lo mismo y no pueden más”. “Llega un momento que piensas que no vales para el trabajo que estás haciendo”. “Era un malestar general en todos los territorios de los “call centers” por el grado de presiones al que se estaba llegando.”²⁰⁸

Y las condiciones de ritmo y organización la agravan:

“La llamada tiene que durar como máximo 50 segundos, nada más.”²⁰⁹

Es decir, se señalan como principales factores del malestar laboral, todos los elementos que suelen determinar carga mental.

“La carga mental es si soportamos 30, 40, llamadas diarias, es que las 30 o 40 las hagas bien”. “Hay mucha presión cuando hay ventas”. “Yo me pongo de pie para descargar energía porque me entra mucha tensión”. “Ya no sabes lo que hay que hacer.”

“Estamos desanimados, hay personas que tienen escrúpulos en vender al cliente cosas y la empresa exige que lo vendas”. “No eres capaz de ponerle a una persona que tiene un consumo mínimo tal producto.”²¹⁰

“Te dan la sensación de que los incentivos son obligatorios y te tienes que matar por un incentivo, una cosa es el dinero y otra es dormir con la conciencia tranquila”. En el telemarketing se miente mucho, si toda la información de los productos en el mercado llegara, nadie compraría nada.”²¹¹

²⁰⁷ Entrevista delegado de prevención del sector.

²⁰⁸ Entrevista delegado de prevención del sector.

²⁰⁹ Grupo de supervisores empresas pequeñas de telemarketing.

²¹⁰ Grupo teleoperadores gran empresa.

²¹¹ Grupo teleoperadores gran empresa experiencia varios años.

*“La velocidad de llamadas”. “El déficit de información”. “Los productos nuevos que son muchos, vamos detrás de los que van saliendo”. “Te agobias porque no sabes la respuesta que te piden y nadie te da una solución.”*²¹²

Elementos comunes de malestar, más allá de la influencia del tipo de empresa en la que se trabaje. Especialmente, el tipo de control de los mandos, la falta de autonomía para tomar decisiones, la limitada formación.

*“Los mandos solo están para controlarte, no te forman nada”. “A mí me lo hacen todos los días, los coordinadores escuchan las llamadas”. “Tienes poco margen”. “Yo delegar más de lo que ya nos hacen delegar que no es poco, pues ya me parece mal.”*²¹³

*“Presión del coordinador, formación y tiempo para conocer el producto”. “El agotamiento al que llegas al final de la jornada.”*²¹⁴

*“Ahora esto es como Gran Hermano, lo saben todo, y a la mínima que te despistes, te reprenden y te corrigen”. “Se te olvidaban antes las cosas cuando salías a la calle, ahora no.”*²¹⁵

*“Aunque te correspondan, aunque tengas derecho, está mal considerado si coges los descansos y podrías estar sin cogerlo porque hasta este año no había”. “Donde yo estoy los trabajadores están muy descontentos, muy quemados, pues te aprietan mucho, el ambiente laboral es muy exigente, hay muchos supervisores por cada trabajador.”*²¹⁶

*“Es deprimente, te enseñan unos gráficos y te dicen que debes dinero a la empresa.”*²¹⁷

El incremento de los objetivos de productividad e intensificación del ritmo de trabajo.

*“Es un nivel de exigencia muy grande con el mando, pero al revés también, hay más exigencia a todos los niveles y eso produce una cierta tensión”; “Hace diez años le pedíamos 10 y ahora le pedimos 80, yo creo que está llegando el momento que la empresa se está preocupando, están viendo en la gente un absentismo importante.”*²¹⁸

*“Te están presionando y tienes que sacar una cosa, un informe y hasta que no termines no te puedes ir”. “Te tienes que pelear con la gente por los objetivos”. “Estás en medio de la empresa y de los trabajadores”. “Hay días que te están metiendo cizaña y les metes a ellos y el ambiente es malo”. “La exigencia ha subido bastante en los últimos años.”*²¹⁹

Esta situación difusa de cambio y malestar potencial, está percibida a través del reconocimiento de uno de los efectos más serios desde el punto de vista de la competitividad empresarial: el absentismo laboral.

²¹² Grupo teleoperadores gran empresa.

²¹³ Grupo teleoperadores pequeñas empresas de temarketing.

²¹⁴ Grupo teleoperadores gran empresa.

²¹⁵ Grupo teleoperadores gran empresa experiencia varios años.

²¹⁶ Entrevista trabajadora gran experiencia miembro comité de empresa.

²¹⁷ Grupo teleoperadores pequeñas empresas de temarketing.

²¹⁸ Grupo de supervisores o encargados de teleoperadores de una gran empresa.

²¹⁹ Grupo de supervisores o encargados de teleoperadores pequeñas empresas.

“Todos los días en este centro, cuando yo levanto la persiana, mínimo faltan 25 personas y no sé cómo sacamos adelante los objetivos.”

“Tenemos que estar vendiendo continuamente productos porque es uno de los éxitos que tenemos”. “Yo he estado monitorizando vendedores y han estado llorando porque les están insultando los clientes.”²²⁰

“Esto es como estar en una cadena de producción, venga chicos, enchufaros que los clientes empezarán a llamar... un día y otro día, el estrés se acumula y ocurren las cargas intramusculares.”²²¹

Cada vez más la línea de negocio lo que están buscando es productividad y rentabilidad.

“Hay dos cosas importantes en esto de la salud laboral, además de trabajar, tienes que hacer unos resultados y están ahí, hay unos objetivos de venta que cumplir y esto produce evidentemente una situación de carga mental.”²²²

Gestión por el estrés en Artes gráficas. 2008

*“...la gente habla mucho de estrés porque nos ponen la prima de producción que dicen, entonces para cambiar un tintero tenemos un cuarto de hora, para un formato de color tenemos 25 minutos, entonces tienes que ir al tiempo que te marcan, pues eso es un problema de estrés...”
G: 3.*

“Va a llegar un momento en el sector de artes gráficas, que la producción a lo mejor no tiene que ser tanta producción, porque están siempre diciendo: es que si no tengo que cerrar la empresa...”

“Las grandes empresas, quieren calidad y cantidad, y los métodos de trabajo son muy exigentes y para llegar al 60 de actividad, no te tienes que mover las 8 horas de la máquina y eso crea mucho estrés...” E: 1.

“Los trabajadores en cada puesto de trabajo, tienen de todas las maneras que tienen que coger los materiales, de la manera que se tienen que poner, lo tienen en un papel en la pared, con cuadros, especificado y cada accidente que hay en la sección, está la información de cómo se ha producido, están informados de todo, pero van a volver a caer por lo del ritmo de trabajo, que no es el más adecuado: cada día hay que hacer más y más rápido, pues, los riesgos

“... en los últimos 10 años ha habido 6 infartos, que consideramos que han sido provocados por el estrés en el trabajo..., pero al trabajador le cuesta entenderlo porque la empresa no hace nada para evitarlo, en vez de evitar, lo que hace es presionar” E: 3.

²²⁰ Entrevista gerente de empresa teleoperadores.

²²¹ Entrevista gerente de empresa teleoperadores.

²²² Entrevista gerente de Recursos Humanos de empresa del sector.

2.4.3. La urgencia como causa de los accidentes en el trabajo.

El sistema de incentivo de trabajo “a destajo” en las prácticas de subcontratación

Entre el trabajador y la empresa que contrata, no hay ninguna relación contractual, por lo que la relación de subordinación que existe no cuenta con reglas del derecho del trabajo que limiten la capacidad de imposición de exigencias por parte de la empresa en aspectos como las condiciones de trabajo, el tiempo de prestación, o las condiciones de seguridad.

“En obra es a destajo, vas a cobrar a destajo y eso hace que corras, esto evidentemente se hace de prisa y dejas en el camino otras cosas.”²²³

“Yo llevo años y siempre he trabajado a destajo, cuanto más hiciera más ganaba y correr riesgos pues los pasas y estás subido a un andamio porque si no, no hay dinero.”²²⁴

El mismo discurso patronal es plenamente consciente de la responsabilidad de la subcontratación en el incremento de los riesgos de accidente.

“En las contrataciones les mandan a hacer los trabajos más peligrosos y hay un sector que se descuida porque se ha fragmentado una serie de trabajos y se han externalizado los que no son interesantes tener en la empresa...”

Estábamos ayer en una reunión de directivos y había unos señores encima del tejado sin arnés y sin casco. Que si se caen de ahí el casco tampoco les sirve.

Eso es porque se lo han dado a una empresa que son tres: el dueño más dos operarios y el arnés y el casco cuesta dinero... Y se contrata a precio tirado.”²²⁵

A ello hay que sumar las circunstancias derivadas del empleo de una mano de obra precarizada. Ello ocasiona la aceptación incondicional, por parte de estos trabajadores, de la realización de tareas peligrosas que, aunque fuesen conscientes de esos riesgos mayores que asumen, deben optar entre asegurar la renovación del contrato o la probabilidad de accidentarse.

“Tárdale a tu jefe 10 minutos más en cortar una canaleta y vamos...”,”pues que nadie lo haga...”,”tú se lo dices, se lo digo yo que estoy fijo pero este hombre que acaba de entrar en el oficio, que no lleva dos meses y le han hecho el contrato para tres...”

“Aquellas personas que están con un contrato basura, si les interesa ese puesto de trabajo va a hacer todo lo posible para quedarse, por sacar el trabajo adelante y cuanto más mejor. Con esto beneficia al capital y el capital siempre quiere más, sacar la producción y cuanto más mejor, pero al mismo tiempo como se está esforzando, no le da tiempo a pensar en los posibles accidentes, en la prevención, quiere tirar mucho trabajo, para demostrar al jefe que tira mucho trabajo y le hagan un contrato fijo.”²²⁶

²²³ Grupo de discusión de empresarios de Pymes. 2000. Madrid.

²²⁴ Grupo de discusión de trabajadores de construcción e industria. 2000. Madrid.

²²⁵ Grupo de discusión de directivos y gerentes de industria y servicios de empresas de más de 100 trabajadores. 2001. Cantabria.

²²⁶ Grupo de discusión trabajadores industria y construcción. 2000. Madrid.

Este intento por huir de las responsabilidades derivadas de la aplicación del derecho del trabajo es percibido como causa de un mayor riesgo de accidentes.

“¿Por qué razón cada día hay más accidentes? Porque el promotor, o el constructor, o ambos, o uno de ellos porque es ambas cosas, decide que cree que va a salvar su responsabilidad, contratando en lugar de operarios a empresarios autónomos.”²²⁷

La gran extensión de la subcontratación, con la convivencia que ello supone de trabajadores propios y ajenos en proporciones elevadas ocasiona, sin duda, dificultades añadidas para la gestión de los procesos de trabajo ya plagados de temporales.

El trabajador temporal está sometido a una gran rotación, por lo que no le es posible acumular “saberes” relacionados con el lugar de trabajo y su tarea. Las situaciones concretas de trabajo, su entorno y sus rutinas le son desconocidas.

Estos sistemas originan variadas formas de intensificación del trabajo, incluyendo el trabajo durante un excesivo número de horas, inclusive sin retribución. Además, las pequeñas empresas subcontratistas a menudo no cuentan con las cualificaciones y recursos necesarios para emprender tareas con alto potencial de riesgo y su fragilidad económica les presiona a aceptar actividades rechazadas por trabajadores fijos de organizaciones más grandes:

“Salarios bajos, dicen, a mi déjame de seguridad que yo lo que quiero es llevarme más dinero, si me garantizas esto, si hay humo, que me paguen el tóxico, yo conozco el puesto y me engancho o lo que sea, es problema mío, es lo que te dicen.”²²⁸

“El problema está que entras en la contrata que lo delega en la otra subcontrata que se lleva un cacho, la otra en otra y cuando llega al último currito le paga a miseria o sino a tanto el metro de tubo para poderse sacar un salario medio decentito se tiene que inflar a correr y poner los tubos corriendo para que se pongan casi solos.”²²⁹

“Van a los talleres pequeños, a las empresas pequeñas a ofertar y qué ocurre, que por quedarse con el trabajo de la acería pues ofertan X y resulta que a lo mejor, en definitiva no tendría que ser X. ¿A base de qué sacan ese dinero? A base de trabajar dieciséis horas diarias... Y es un círculo vicioso. Y por ahí viene todo. Yo sé que hay trabajos que lo tienen que contratar por diez y va uno y dice: “no, yo te lo hago aquí por ocho”. Y pasa lo que pasa. Que con cuatro tíos quieren sacar el trabajo delante. Los tienen trabajando dieciséis horas por día. Y al final pasa. Que se cae la grúa, que le “pesca” el carro no sé qué.”²³⁰

Además, la presencia de trabajadores de subcontratas y de trabajadores temporales origina dificultades de coordinación de las actividades laborales. Estos trabajadores a menudo no poseen la cualificación necesaria para realizar tareas a las que no están habituados, lo cual es fuente de potenciales errores por acción o por omisión.

²²⁷ Grupo de Delegados de Prevención. 2001. Cantabria.

²²⁸ Grupo de discusión de Delegados Sindicales. 2000. Madrid.

²²⁹ Grupo de discusión de trabajadores de industria y construcción. 2000. Madrid

²³⁰ Grupo de discusión de trabajadores industria metalúrgica de empresa de más de 50 empleados. 2001. Cantabria.

*“Vas a un piso que tienes que hacer un techo y llega el albañil que está subcontratado, tiene que hacer un techo y vas a toda leche porque tienes que irte para que otro siga.... cada uno va a lo suyo, y no está limpio para que la gente trabaje más a gusto y de manera más cómoda”.*²³¹

Además, estos trabajadores, menos proclives a sindicalizarse no poseen el poder suficiente para defender adecuadamente sus intereses, sintiéndose desprotegidos y discriminados.

“Encima vas a empresas grandes, y los mismos obreros de las empresas grandes... es que nosotros vamos a lo que ellos no quieren hacer, vamos a las grúas en marcha, a los hornos en marcha, todo lo que no quieren hacer. Porque el comité de ellos se niega a hacerlo.”

“Cuando por el comité de esa empresa está totalmente prohibido trabajar doce horas, y sin embargo llaman a una contrata que les obliga a trabajar doce horas.”

“Y está muy claro y tenemos que convencernos de eso: no se puede parar. Pero hay que hacerlo de otra manera. Parar no se puede parar, eso está clarísimo.”

*“Si tu te niegas a hacerlo, como por ejemplo se pueden negar ellos, tú vas a la calle y viene otro. Eso está muy claro. Y el otro que viene que sabe que tú has ido a la calle, ese sube. Si es que hace años pasó cuando se quemó el electricista.”*²³²

“Las cosas no cuadran, si las máquinas vienen con mejores sistemas de seguridad, si se está mejorando todo, no es lógico que cada vez haya más accidentes.

Efectivamente las máquinas vienen con más seguridad, pero quienes manejan las máquinas, cada vez tienen menos formación profesional. La máquina es muy segura. Hace poco tiempo hemos visto como una empresa de Cantabria, ya el juez la ha sancionado porque creo que era la “equis” vez que había tenido un accidente con carretillas o manipuladoras de carga.

Si la persona que lo lleva es un inconsciente...

*No. No. No. Se demostró claramente... Oye, perdón, te hablo de sentencia judicial. Se demostró que esas personas, porque habían sido varias, no habían recibido ninguna formación sobre cómo manejar la carretilla.”*²³³

El discurso de que la precariedad, la temporalidad y el recurso a las subcontratas contribuirían al aumento de la siniestralidad es plenamente compartido por quienes tienen la responsabilidad de representar los intereses de los trabajadores en esta materia (los delegados de prevención).

“Son personas con poca formación en el trabajo que van a desarrollar, sin experiencia, les contratan para 2 meses y eso está motivando el aumento de la siniestralidad laboral(...).

Hay una cuestión que planteas y es la de aquellos en las plantillas, como la vuestra, que son ajenos a la propia y vienen de afuera, pueden salir como consecuencia de lo mismo, las ETTs. Una de las sinrazones de su existencia, está lo suficientemente justificada porque no dan la formación debida que van a operar, por ejemplo, tu empresa. Tu empresa tiene la ventaja de que ya trabajando con altísimo riesgo, obliga a la formación, y además supongo que estará obligando a una plantilla mínimamente fija, en aquellas empresas que van a operar dentro del centro, evidentemente por propia seguridad. Pero eso no sucede en la mayor parte de los sitios, y doy alguna cercana, la tenemos aquí enfrente, es de alto riesgo la empresa y he tenido que acreditar

²³¹ Grupo de discusión de trabajadores de industria y construcción.2000. Madrid

²³² Grupo de asalariados de industria metalúrgica de más de 50 empleados. 2001. Cantabria.

²³³ Grupo de discusión de Delegados de Prevención. 2001. Cantabria.

*no sé qué historias. Hay empresas que están trabajando allí y tienen afuera un cartel que dice: <Este año, tantos accidentes menos>, eso sí, no cuentan los accidentes de los externos y conocemos que los externos están teniendo un número importante de accidentes que me ha demostrado, insisto, lo imposible que es sostener empresas de trabajo temporal con la norma. (...) En empresas como Leroy, los hospitales, resulta que externos tenemos: personal de reparación, personal de limpieza, alumnos que van a estudiar, etc., que no están ni ilustrados, ni versados en la manipulación de aquello, lo que aprenden, lo aprenden de la práctica del técnico. Y los reparadores, si son de la casa, perfecto, pero como no sean nuestros, que no conocen las características de los instrumentos, pues entonces ya están sometidos a riesgos, porque esa máquina ya la desconocen.*²³⁴

El crecimiento de los empleos precarios ha acentuado las insuficiencias en materia de regulación legal. Los niveles mínimos de seguridad (incluidos los de la limitación del tiempo de trabajo) no se aplican a colectivos de creciente importancia como los trabajadores autónomos o son de hecho inaplicables a trabajadores temporales o de empresas de trabajo temporal que, a menudo ignoran inclusive los derechos que formalmente les asisten, en particular la limitación de la jornada.

*“Si tú estás trabajando 12 o 14 horas diarias, te dicen que tienes que venir el fin de semana, yo ya llevo una acumulación de horas ahí, entonces por H o por B, todos somos humanos y... los riesgos no son los mismos cuando llevas trabajando 12 horas en un sitio con calor, con todo. No valoran la seguridad, porque un tío que lleva trabajando 12 horas, no puede estar consciente como cuando ha empezado a trabajar”.*²³⁵

Los trabajadores comprenden que los motivos que los llevan a infringir la obligación de adoptar sistemáticamente medidas de protección es la contradicción intrínseca entre su utilización y las exigencias de productividad requeridas por la empresa:

*“Hay muchos sanitarios que aún no saben hacer cosas con guantes, no les ha dado tiempo. Estás apurado y tienes que coger una vena y tiras los guantes porque no te da tiempo”.*²³⁶

“Debido a la rapidez que se pide en los trabajos, en las terminaciones, basta que uno lo utilice o no, se fíe o no se fíe, es cuando puede ocurrir el riesgo.

Porque hay trabajos, que sin guantes tienes más tacto y vas más rápido que con guantes y la gente prefiere trabajar sin guantes por la producción.

- Te dan los guantes pero si te los pones pierdes un tiempo en producción que luego te repercute en la prima y en el trabajo tuyo.

*- Los guantes los tienes, pero “tú verás si te los pones o no, como te los pongas y no me cumplas, allá tú ...” vas fuera y mañana, otro y más barato”.*²³⁷

“Cuando te desbordas y ves que haces algo, que trabajas por cinco, aunque te guste el trabajo, te aburre, te deprime, dices, uy, lo que me espera hoy y eso me pasa todos los días porque antes éramos cuatro y ahora dos y tenemos que sacar adelante el trabajo de 10 personas y llegas a tu casa y no tienes ganas de ver a nadie,(..), porque estás hecha polvo, aunque te guste tu trabajo,

²³⁴ Grupo de discusión de Delegados de Prevención. 2001. Cantabria.

²³⁵ Grupo de discusión de trabajadores de la industria metalúrgica de empresas de más de 50 empleados. 2001. Cantabria.

²³⁶ Grupo de discusión de trabajadores del sector Servicios. 2000. Madrid.

²³⁷ Grupo de discusión de trabajadores de la industria y la construcción. 2000. Madrid.

*dices, están acabando conmigo. No es el trabajo, son los jefes o empresarios que dicen, ahora como está el tema tan mal vamos a aprovechar la coyuntura y amasar dinero”.*²³⁸

Además, ya que gran parte de las actividades que se subcontratan suelen ser las más penosas o peligrosas; se puede hablar de una verdadera “transferencia de riesgos a través de la subcontratación de actividades a unidades empresariales que no cuentan con los recursos técnicos y de gestión como para hacer frente a esos riesgos de forma eficaz.

*“En la pequeña empresa son trabajos ajustados con un cliente, que se trata de rapidez para cobrar y beneficiarse el jefe, depende luego que te lo pongas tú, pero como no te acomodas para dar esa rapidez a ir con el casco encima, no puedes cumplir con tanta seguridad y tanto casco. Estás agobiado y depende de cada uno en la pequeña empresa y es donde más puede pasar. En la grande tienes todo y además estás obligado”.*²³⁹

*“- También es que ahora hay muchos más “pistolos” que antes, gente que hace subcontratas. - O una sub-sub-sub contrata.”*²⁴⁰

*“- A nosotros nos formaron. Yo tuve cuatro años de aprendizaje y eso ya no existe. - Ese quizás sea el caballo de batalla, que ahora mismo tienen las empresas, exigen al que entra a la empresa que tenga conocimientos de todo tipo. Antes entrabas y pasaba un mínimo de tiempo de adaptación, ahora entras a producir directo”.*²⁴¹

Así mismo, cuando los trabajadores de la subcontrata se hallan en centros de trabajo de otras empresas, los riesgos les son más desconocidos e, incluso, la disponibilidad de medidas de protección suele ser insuficiente.

*“En las subcontratas les mandan a hacer los trabajos más peligrosos.”*²⁴²

*Es que porque eso es demencial, ver a un chaval que está trabajando más, que le obligan a ir incluso sábados y domingos y que encima el fijo abusa y estás cobrando dos veces más que él, se te cae el alma al suelo y aparte la precariedad, todo, la falta de medios y vestuarios, que lo ves que van con su ropa, la falta de todo y la falta de protección de esa gente, a mí que no me digan, estas cosas hay que verlo en el mismo trabajo*²⁴³

Además, la coexistencia de trabajadores que se desconocen entre sí, en actividades coincidentes en el espacio y a veces, complementarias, no extraña que suponga una “fuente extra de riesgo”, en primer lugar para los propios trabajadores de subcontrata y, también por esa interacción de actividades para todos los que trabajan en el centro.

La inseguridad de la relación laboral constituye un poderoso acicate para demostrar una disponibilidad completa en el trabajo:

²³⁸ Grupo de discusión de trabajadores del sector servicios. 2000. Madrid

²³⁹ Grupo de discusión de trabajadores de industria y construcción que no han recibido formación en prevención. 2000. Madrid.

²⁴⁰ Grupo de discusión de trabajadores de industria y construcción que han recibido formación en prevención. 2000. Madrid

²⁴¹ Grupo de discusión de trabajadores de industria metalúrgica. 2001 Cantabria.

²⁴² Grupo de discusión de directivos de empresas de industria y servicios de más de 100 empleados. 2001. Cantabria.

²⁴³ Grupo de discusión de delegados sindicales. 2000. Madrid.

“- La gente que está por contrato, trabaja mucho más que la que está fija.

- Eso es verdad.

- Es cierto, aunque tengo un contrato fijo en la empresa, antes de tenerlo, hombre, es comprensible, estás un poco obligado a demostrar que puedes en el futuro, a intentar, trabajas más que nadie.

*- Pero estás obligado a demostrarlo, pero muchas veces, si voy a coger una chapa de acero recién cortada de la guillotina y tiene una rebaba yo cojo y me pongo los guantes y tú estás sin ponerte los guantes, y yo te digo: “espera, primero los guantes.” Tú lo has cogido sin tener una protección en las manos que en un momento dado se te puede resbalar y llevar media mano. Es la diferencia que hay, porque lo quieres demostrar y quieres con todo”.*²⁴⁴

“El mayor índice de siniestralidad, lo que está claro, es que son chavales jóvenes que es su primer empleo y además están por empresas de trabajo temporal, en mi empresa casi todos los accidentes que ha habido, incluso un chaval con 10 días trabajando se cortó una mano, que es decir, que era de una ETT, el mayor índice está ahí.

- El factor humano es la mayor causa de accidentes.

- La falta de experiencia, que también lo hay.

- Si, metes gente a realizar una labor para la que no está suficientemente preparada.

*- Y le pones a operar desde el primer día, como el primero”.*²⁴⁵

*“Efectivamente las máquinas vienen con más seguridad, pero quienes manejan las máquinas, cada vez tienen menos formación profesional..”*²⁴⁶

El solapamiento y la descoordinación, ambos tipos de prácticas, fragmentan la organización laboral en múltiples prestaciones de trabajo independientes, que son fácilmente intensificables y, a su vez, desorganizan aún más el trabajo.

“- Yo por ejemplo, tengo un trabajo que tan pronto estoy con unas resinas, como estoy cortando y lijando, con lo cual para una cosa tengo que tener un guante de látex, al momento me lo tengo que quitar y ponerme otro guante porque la pieza corta, o sea que tendrías que estar, ahora me quito este guante, ahora me pongo este y tal, vamos, ahora la mascarilla, ahora las gafas y es una pérdida de tiempo.

- Y el empresario no lo quiere así porque es una pérdida de tiempo.

*- El problema está ahí, que se pierde seguridad en el trabajo, por productividad”.*²⁴⁷

*“Van a los talleres pequeños, a las empresas pequeñas a ofertar y qué ocurre, que por quedarse con el trabajo de la acería, pues ofertan X y resulta que a lo mejor, en definitiva no tendría que ser X. ¿A base de qué sacan ese dinero?. A base de trabajar dieciséis horas diarias...Y es un círculo vicioso. Y por ahí viene todo. Yo sé que hay trabajos que lo tienen que contratar por diez y va uno y dice: “no, yo te lo hago aquí por ocho”. Y pasa lo que pasa. Que con cuatro tíos quieren sacar el trabajo adelante. Los tienen trabajando dieciséis horas por día. Y al final pasa. Que se cae la grúa, que le pesca el carro no sé qué..”*²⁴⁸

La interiorización del ritmo de trabajo y los objetivos de producción, sacar el trabajo adelante, etc.

²⁴⁴ Grupo de discusión trabajadores de industria y construcción con formación preventiva. 2000. Madrid.

²⁴⁵ Grupo de discusión de delegados sindicales. 2000. Madrid.

²⁴⁶ Grupo de discusión de delegados de prevención. 2001. Cantabria.

²⁴⁷ Grupo de discusión de trabajadores de industria y servicios. 2000. Madrid

²⁴⁸ Grupo de discusión de trabajadores industria metalúrgica. 2001. Cantabria.

“...los puestos de mujeres en industria, suelen ser en cadena de producción, o sea, trabajos repetitivos, un día pierdes el compás y te pinchas”. “A alguna compañera le ha faltado ya el dedo, que se le ha ido la máquina y es normal, porque llega un momento en que estás tan agotada que tienes un despiste.”²⁴⁹

En cualquier sector donde haya riesgo, la prisa lo provoca.

“...en cocina entendemos que hay máquinas que tienen que tener su protector y hay guantes para cortar los jamones, pero hay mucho trabajo, ni se ponen el guante ni nada, pero es por el volumen de trabajo...”. “La presión general, todo viene en ello a reducción de plantilla...”²⁵⁰

Se citan, precisamente, sectores o actividades como limpieza, sanidad, actividades de sector servicios que están más tradicionalmente asociadas con la presencia femenina. La percepción creciente es que la mujer, además de estar en otras actividades y sectores, es a la vez, objeto de accidentes laborales que responden al paradigma predominante de riesgo: el accidente físico, puro y duro, con efectos bien visibles sobre la salud e incluso la integridad física de las trabajadoras. Un paradigma de riesgo que ya no es privativo del sector industrial como antiguamente y que se desplaza a otros sectores y otras actividades sin que disminuyan los efectos nocivos para la salud.

“...ahora en el sector servicios hay muchas amputaciones de manos, es la primera vez que veo mujeres con lesiones físicas a consecuencia del trabajo que en otras épocas no se veían tanto...”. “...Hay otras todavía a años luz de lo que tiene que ser, de hecho hay muchos pues que están en los programas de alta siniestralidad en grandes superficies, por algo será.”²⁵¹

“En metal, ves a la gente en una nube de polvo..., es lo que nos afecta a nosotros..., en una fundición de metal puede haber capa de polvo de dos centímetros en el suelo.”

“En el andamio, la muerte puede ser automática, la de la industria es a plazos, pero te mueres también.”²⁵²

“Los yesistas son trapevistas, los electricistas trabajan en unas condiciones que para qué contar, los que menos los fontaneros porque entran a la obra ya está todo más o menos...”²⁵³

La polivalencia, como ausencia de conocimiento de los riesgos de cada uno de los muchos puestos por los que se rota

“En el tema de los accidentes, está el problema de la rotación. En mi empresa habrá gente que rota igual por 6 puestos distintos al día...”²⁵⁴

²⁴⁹ Grupo de discusión de trabajadoras del metal. Cantabria 2004

²⁵⁰ Grupo de discusión de trabajadoras de hostelería. Cantabria 2004

²⁵¹ Entrevista delegado de prevención comercio. Madrid.2000

²⁵² Grupo delegadas de prevención de industria Cantabria 2002

²⁵³ Grupo delegados de prevención de industria y construcción. Cantabria 2002

²⁵⁴ Grupo delegadas de prevención de industria Cantabria 2002

En el sector Construcción, pero no exclusivamente, el crecimiento de la temporalidad y la inseguridad característica del sector, se valora como un factor muy considerable de riesgo:

“Las horas perdidas por accidente... se habían perdido 88 horas en un año y luego en un mes se había multiplicado por cinco... en esa época hubo mucho trabajo temporal...la mayoría de esos trabajadores trabajan más de prisa por la ilusión de quedarse fijos, y al trabajar más de prisa se atropellan y sufren los accidentes”.

“Los trabajadores con arnés, pero sin amarrar, te dicen que es muy incómodo para andar por el tejado con la cuerda amarrada y se tarda más.”

“Esto es el capitalismo salvaje...en las canteras es así, hay muchos trabajos peligrosos, que incumplen la ley y cumplir la ley, conlleva que se tenga que trabajar más despacio y va a tener todos los días conflicto...”²⁵⁵

“... meten a un chaval en una máquina, se corta los cuatro dedos y mientras a ese chaval le llevan al hospital, ponen a otro chaval que tampoco le han explicado de que va el tema y se vuelve a cortar los cuatro dedos”.²⁵⁶

2.4.4. Posturas, esfuerzos y rapidez, los ingredientes adecuados de los problemas musculoesqueléticos.

En la hostelería.

“Se tendrían que tomar muy en serio las enfermedades profesionales, porque estos trabajos tan duros que todo es a base de mover los brazos y cargar pesos y todas esas cosas y la rotación...”

“Y limpiar cristales, bañeras, pues ya es que acaba con las articulaciones, aparte de la columna, ya desde joven se están poniendo infiltraciones...”²⁵⁷

En el transporte por carretera.

“Una molestia de ir muchas horas conduciendo”. “Cuanto más tiempo... mientras más tiempo al estar en la misma postura ésa te perjudica”. “De las rodillas acabas hecho polvo, de las cervicales, de la espalda, de todos lados”. “Yo sí, padezco de la rodilla”. “La espalda y la rodilla.”²⁵⁸

En el cuidado y movilización de enfermos.

“Deben estar haciendo un esfuerzo terrible (los celadores y celadoras) y tienen la grúa, lo que pasa que por no ir a la grúa... lo mismo que tú con tu compañera, lo haces entre las dos, por no avisar a un celador, al final lo haces mal y peor para nosotras.”²⁵⁹

En la producción audiovisual.

²⁵⁵ Grupo delegados de prevención de industria y construcción. Cantabria 2002

²⁵⁶ Grupo cuadros sindicales. Cantabria 2002

²⁵⁷ Grupo de discusión de trabajadoras de hostelería. Cantabria 2004

²⁵⁸ Grupo de discusión conductores asalariados Torrejón. 2001

²⁵⁹ Grupo de trabajadoras de servicios. 2004

“Los periodistas tenemos problemas de estrés, más de tipo psicológico, los técnicos que cargan cámaras y salen a la calle tienen problemas físicos notables, van solos a trabajar, lo normal es que el cámara fuera con un ayudante, pero no...”²⁶⁰

“...la gente que tiene que cargar con pesos...las bajas por estrés, no se respetan los horarios, trabajan a mataballo, problemas de espalda para los cámaras, de ciática.”²⁶¹

“Yo lo veo uno de los problemas más grandes, la cantidad de horas y horas, que llega un momento que el cuerpo no responde y empiezas a darte golpes, a caerte, donde hay un agotamiento, el cuerpo empieza a fallar.”²⁶²

En las fábricas conserveras.

“En la nave de fileteados, que es donde más gente hay, no hay ruidos, porque está aislada completamente de donde se escalda, que es donde es una locura y en las máquinas de cerrar y en el almacén donde ponen todas las máquinas a funcionar y si da el tope les ponen los cascos y muchísima gente no lo soporta todo el día.”

“Lo que empacamos es siempre de pie, estamos venga a decir si nos ponen como en otras fábricas, mitad de pie, mitad sentadas.”

“Allí pusieron la cinta de pelar en una postura, que tú cogías la pesca de frente, pero tenías una mesa muy pequeña y no podías acumular mucha pesca, entonces como que perdías tiempo, porque te quedabas sin pesca. ¿Qué hicieron?, sin decir nada, sin contar con nadie, la cambiaron, y ahora te tienes que revirar para coger la pesca, eso sí, pusieron una mesa más grande para que te entrara bien de pesca”. “No cuentan con la comodidad de la gente que trabaja para ellos, sólo cuenta la producción, no cuentan que estás 20 años trabajando con las mismas posturas y el cuerpo se te va deformando.”²⁶³

En la limpieza.

“Es un trabajo, una faena muy dura, porque con el tiempo las lesiones que hay en mujeres, sobretodo en espaldas, brazos y antebrazos son muy dolorosas y no lo dan como enfermedad profesional que es lo que buscamos: el sector ha cambiado poco en ese aspecto”²⁶⁴

“A mí ya me gusta que las empresa reconozcan que tienen absentismo, ya me gusta (...) y que intenten poner medios para que no lo haya (...) la limpiadora tiene que ir tirando del mocho y la mopa todo el día y al final no es que sea un trabajo que te deprima, es que es un trabajo agotador y que la espalda pues lo resiente.”²⁶⁵

²⁶⁰ Entrevista directivo televisión local. Cantabria. 2005

²⁶¹ Grupo de discusión trabajadores de producción de contenidos

²⁶² Grupo de discusión trabajadores empresas de servicios

²⁶³ Grupo de discusión de trabajadoras industria conservera. Cantabria. 2004

²⁶⁴ Entrevista sindicalista sector limpieza. 2006

²⁶⁵ Entrevista delegado de prevención. 2006

2.4.5. El agotamiento mental.

Sea cuáles sean las causas inmediatas de situaciones de estrés, en términos generales, se considera la subestimación del estrés precisamente por estas razones: la relativa indeterminación de sus causas; la supuesta debilidad personal de la cual ese sentimiento sería un vergonzante indicador; el prejuicio o desconocimiento de los efectos tangibles que sobre la salud física y mental termina generando el estrés.

*“...el trabajo debería ser un medio de ganarte la vida, no de acabar con ella”; “Y cada vez más el trabajo te trastorna, te pones histérica con el trabajo”. G: 2.*²⁶⁶

*“Lo del estrés sigue siendo un tema de risa ante las mismas compañeras”. “Mucha gente cree que la depresión es un cuento hasta que la tiene”. “Es la situación, el desánimo que hay”.*²⁶⁷

*“Se llama a una mujer loca porque está con depresión”. “La mujer está deprimida; el hombre tiene depresión”. “Todos los casos de baja por depresión que conozco son mujeres”. “Los hombres tienen condiciones laborales mejores. Ellas tienen unas condiciones laborales pésimas aparte de lo que ya tengan en casa, y sin posibilidad alguna de promoción”. “Siempre se asimila que si la mujer más bajas, que si la maternidad, en cuatro años él ha cogido más bajas.”*²⁶⁸

*“Y ahora nos han cargado los mini-bares, cada vez se exige más con menos gente, y se acumula el estrés...”*²⁶⁹

La carga de responsabilidad asociada al trabajo no se ajusta o no es simétrica con el estatus profesional asociado a sus funciones.

“No tenemos unos cargos, como para que cause tanta depresión el trabajo..., te sientes tan mal, como si fueras una mierda...”

*“No tendríamos que tener esta sensación de agobio, es un trabajo mecánico, no es una de director, eres una empleada normal que vas a trabajar ocho horas y estás muy machacada físicamente, y luego estás machacada moralmente porque no eres respetada como persona...”*²⁷⁰

En este sentido, es importante destacar la vergüenza social del acoso, no sólo como un factor inhibitor de la lucha contra él, a través de la denuncia formal, sino también como impedimento incluso para su tratamiento informal entre compañeras, es decir entre posibles víctimas potenciales, lo que produce que las situaciones de riesgo estén crónicamente veladas.

*“No suele ser miedo, es más la vergüenza”. “Es más estar en la boca de todo el mundo que la represalia de la empresa”.*²⁷¹

²⁶⁶ Grupo de discusión de trabajadoras del metal. Cantabria 2004

²⁶⁷ Grupo de discusión trabajadora de industria conservera. Cantabria 2004

²⁶⁸ Grupo de discusión de trabajadoras del metal. Cantabria 2004

²⁶⁹ Grupo de discusión de trabajadoras de hostelería. Cantabria 2004

²⁷⁰ Grupo de discusión de trabajadoras de hostelería. Cantabria 2004

²⁷¹ Grupo de discusión de trabajadoras de hostelería. Cantabria 2004

Para los trabajadores de los centros de llamadas, la atención al cliente y la prisa se combinan, para generar ansiedad e incluso pánico.

“El atender al cliente, eso es lo que te lleva a ciertos extremos de estrés y a veces de incapacidad de ponerte delante y ponerte los cascos y atenderlo adecuadamente”. “Llevo una racha de días que ha sido todo aguantar voces y más voces y problemas y más problemas y la gente te dice: es que tengo miedo de llegar y enchufarme porque como sea el día igual”.²⁷²

La acumulación de testimonios que van desde sectores industriales clásicos o de la construcción, a algunos de los de la “nueva economía”, desde ocupaciones descualificadas a otras que no, de trabajadores jóvenes pero con una larga experiencia de rotación entre empresas y puestos, algunos como trabajadores de etts, muestran la clara percepción que tienen todo ellos de que los cambios en sus tareas han sido sustanciales en estos años y con una única clara dirección: hacia un mayor esfuerzo.

Los sectores de servicios, como la banca por ejemplo, refuerzan sus perfiles comerciales instaurando una competencia de la que ningún trabajador está a salvo. Las industrias gráficas justifican su cambio en las novedades tecnológicas que eliminan parte del trabajo humano y al que queda restante se le intensifica. Una nueva forma de polivalencia es exigida en todas las actividades, desde las comerciales a las industriales, la disponibilidad. Se sacraliza la calidad como objetivo de trabajo frente al cual no hay excusa, pero tampoco se puede descuidar la rapidez, la productividad en suma. Ello ocurre en las industrias manufactureras o en las actividades de servicios, como las de limpieza y hosteleras y, por supuesto, en las del transporte en las que el tiempo es el factor siempre a recortar y a conciliar por el trabajador, como buenamente pueda, con el de la seguridad.

Hacerlo bien, no, hacerlo cada día mejor y también cada día más rápido. Por fuerza, algunos trabajadores son innecesarios, se les excluye, por edad o por salud. Deben dejar esos puestos exigentes a turnos o nocturnos, pero también por imposibilidad de conciliar sus vidas y el cuidado de sus dependientes con la variabilidad del tiempo de trabajo.

La urgencia en las tareas encomendadas, la desorganización que induce el trabajo con empleados recién incorporados sin más bagaje formativo que su motivación por “ocupar el puesto”, no extraña que se salde con accidentes en el trabajo. En las habituales tareas peligrosas de construcción, industria y muchas otras del sector servicios, la construcción del accidente es una secuencia lógica de la que todos en los centros de trabajo son conscientes, pero parecen ignorar. Los especialistas de la psicodinámica del trabajo lo califican de un mecanismo de “protección del oficio”. De tan conscientes que son de los riesgos, los desprecian, así se puede seguir trabajando y rápido.

Las molestias musculoesqueléticas sentidas atraviesan el conjunto variado de ocupaciones y sectores. Los datos estadísticos lo muestran, las opiniones lo ratifican. Si mezclas posturas penosas, esfuerzos repetidos y rapidez exigida tienes la combinación

²⁷² Entrevista delegado sindical del sector. 2004

perfecta para que al cabo de unos pocos años los daños se muestren en lesiones, en gran medida invalidantes y, en todo caso reduciendo la calidad de vida de miles de asalariados.

El estrés es vivido con plena conciencia por los trabajadores, a veces sorprendidos, ¿cómo es posible que un trabajo descualificado y mal pagado, sin autonomía para tomar decisiones, ni reconocimiento social alguno pueda ser estresante?. El estereotipo del estrés del ejecutivo sigue en las mentes de todos y, sin ser falso, es sólo uno y no el más grave, de las formas en que el sufrimiento mental se encarna en los puestos de trabajo.

Estos testimonios que hemos seleccionado y que cubren un largo periodo de tiempo en el que se han producido (lo hemos constatado estadísticamente), unos cambios profundos y que han afectado prácticamente a todos los sectores y ocupaciones, han sido percibidos de forma nítida, han sido valorados de forma negativa y han sido aceptados de forma fatalista. Es decir, la objetivación del riesgo por parte de los afectados, como proceso al que nos referíamos en los capítulos iniciales de la tesis, se ha consolidado. Es tiempo de que con ese conocimiento sobre la situación propia se puedan establecer estrategias conjuntas e institucionales para su erradicación.

PARTE 3. CONCLUSIONES E IMPLICACIONES

En esta parte conclusiva pasaremos revisión de las evidencias mostradas para determinar en qué medida refutan o apoyan las hipótesis de investigación. También mostraremos las implicaciones que esta tesis tiene para el mejor conocimiento científico del fenómeno de la intensificación y para la actuación de los agentes afectados por la negociación y su regulación.

3.1. Conclusiones

Tomando como guía las hipótesis de trabajo formuladas al comienzo de la investigación vamos a ir analizando en qué medida hemos aportado pruebas suficientes para su verificación.

En primer lugar, nos planteábamos comprobar la incidencia entre la población asalariada de las prácticas flexibles de trabajo y si éstas se distribuían de forma desigual entre sectores, ocupaciones y género.

Efectivamente, durante la primera década del siglo los tres tipos de flexibilidad que hemos explorado mantienen una alta incidencia. En el primer periodo, entre 1997 y 2003, las diversas prácticas flexibles se mantienen afectando a la mitad de los asalariados. En la segunda fase, con una muestra más representativa de la población asalariada española, tan sólo 3 de cada 10 asalariados se hallarían al final de 2011 en una posición “a resguardo” de la aplicación de algún tipo de flexibilidad.

La denominada flexibilidad funcional que se encarna en la forma de trabajo “en equipo” se expande a lo largo de los dos periodos estudiados, en particular durante el más reciente, afectando más a los hombres aunque las diferencias se acortan teniendo en cuenta el mayor crecimiento de este tipo de flexibilidad en las mujeres. En 2011, un 20% del total de los asalariados españoles trabajaban en el marco de este tipo de organización del trabajo. Es entre las actividades industriales donde es más frecuente esta forma, aunque crece también en las de servicios. Todas las ocupaciones muestran un incremento aunque, donde éste es mayor es entre las ocupaciones directivas, profesionales y técnicas, incluido las sanitarias, entre las que sobrepasa ampliamente el 50% de trabajadores implicados. También crece su frecuencia entre cualificados de la industria y administrativos, así como entre los vendedores. La extensión de esta práctica muestra el interés por contar con el compromiso de unos empleados que ocupan un papel central en la organización laboral. Es por tanto una tendencia en neta progresión.

El indicador compuesto que hemos construido para analizar las tendencias relativas a la flexibilidad temporal (horaria) muestra, en su conjunto, que este tipo de flexibilidad se ha aplicado a lo largo del segundo periodo (2007-2011) a alrededor del 40% de los asalariados. Esta cifra es el resultado de dos evoluciones de signo contrario respecto a los indicadores básicos que lo componen. Por un lado, el trabajo en fines de semana y festivos se ve muy afectado por la crisis económica, probablemente a causa de la disminución del consumo y por ello de la disminución de las actividades comerciales, las

cuales se desarrollan cada vez más en horarios de fin de semana. Hay que recordar que la fase más aguda coincide con la fecha del trabajo de campo de la encuesta de 2011. Mientras, el trabajo a turnos no sufre ninguna reducción en cuanto a su porcentaje y se mantiene afectando a alrededor del 20% de los asalariados. Además, el trabajo nocturno de forma habitual o como parte de turnos rotatorios inclusive muestra un leve incremento en el periodo 2007- 2011. La encuesta de este último año permite también hallar una proporción escasa pero creciente de trabajadores con horarios variables e irregulares que puede estar en relación con el creciente uso del trabajo a tiempo parcial. Si esto fuera así es previsible que esta tendencia, tímidamente mostrada en 2011, tenga ya hoy un volumen mucho más alto.

También, en este periodo analizado irrumpe y se consolida un nuevo fenómeno, el del “presentismo”, es decir, el de extender el tiempo real de trabajo más allá de su regulación legal. Un 17% de los asalariados lo llevan haciendo a lo largo del periodo 2007-2011. Es por ello que no parece ser tan dependiente de la carga de trabajo total, ya que éste es un periodo de ciclo económico recesivo. Más bien esta tendencia debe interpretarse como una norma de comportamiento que supone una disponibilidad total a la empresa. Se trata de un rasgo, que de las ocupaciones más altas en la jerarquía ocupacional, ha ido extendiéndose a más y más ocupaciones. La disponibilidad horaria para trabajar más allá de lo obligado sin compensación por ello, parece haber resistido el cambio de coyuntura económica y todo parece indicar que se constituirá en una tendencia de futuro, conquistando las voluntades libres o atemorizadas de cada vez más empleados.

Al contrario de éste fenómeno, la proporción de asalariados que realizan jornadas largas de más de 40 horas se reduce en esta fase temporal.

La evolución de la flexibilidad contractual se ve aún más claramente afectada por las circunstancias económicas en los dos periodos. En el primer período de análisis, el que va desde 1997 a 2003 el contexto económico general es el de crecimiento; el PIB crece todos los años por encima del 3% y la tasa de desempleo se mueve entre el 10 y el 12%. En esta fase, esta forma de flexibilidad se mantiene estable en una proporción muy alta. En el primer periodo no obstante, la composición interna de los flexibles contractual y productivamente comienza a modificarse levemente mediante un incremento de las prácticas de subcontratación en el interior de los centros de trabajo.

Pero, es en el segundo periodo en el que la fase decreciente del ciclo económico reduce las cifras de flexibilidad contractual sustancialmente. Ello es el resultado de que las plantillas de los centros de trabajo se desprenden de sus trabajadores eventuales. Las mujeres son particularmente afectadas por esta circunstancia, reduciendo su peso en esta forma de flexibilidad. La flexibilidad temporal termina el periodo afectando a menos empleados y es, entre las ocupaciones directivas, profesionales y sanitarias donde la reducción es mayor.

No obstante, los resultados más relevantes se refieren a la acumulación de varias formas de flexibilidad. Mostrando de forma combinada el uso de estas prácticas se observa que sólo tres de cada diez asalariados se encontraban a salvo de la aplicación de flexibilidades en 2011. Más de un 10% de los asalariados acumulaban más de una en el primer periodo (1997-2003), pero son más de una cuarta parte ya en 2011 y de entre

ellos un 4% acumulan las tres. Las prácticas de flexibilidad se extienden pero al tiempo se concentran en los mismos colectivos de trabajadores, no obstante, sin mostrar diferencias significativas por sector, ni por sexo. Donde sí se encuentran importantes diferencias es por ocupación. Los menos “tocados” por las prácticas flexibles son empleados administrativos (50%) docentes (42%) y directivos (39%) y los que más los empleados de defensa y seguridad, así como sanitarios, trabajadores de limpieza, y vendedores.

Las combinaciones de flexibilidades contractual y temporal son más frecuentes en general en las ocupaciones de menor rango. La funcional y temporal es en particular característica distintiva de las ocupaciones sanitarias y , a quienes les afecta las tres, son primordialmente trabajadores de limpieza y hostelería, vendedores y obreros de la construcción e industria.

Sin duda el alto volumen de la flexibilidad contractual condiciona los resultados hallados en la distribución de las otras flexibilidades. Podría pensarse, incluso en que ésta constituye, en cierta forma una condición necesaria y, en ciertos casos previa, a la instauración de las otras. Es más fácil imponer empleos con horarios flexibles a empleados cuya relación contractual es frágil. En todo caso, las interrelaciones entre las distintas flexibilidades han quedado probadas.

La aplicación en los centros de trabajo de las prácticas flexibles, ha ido naturalizándose, constituyéndose en una característica configuradora del mercado de trabajo español en la actualidad. Esta normalidad esconde, no obstante una clara desigualdad ocupacional. Directivos, técnicos y profesionales son más flexibles funcionalmente y en, menor medida temporalmente, excepción hecha de los profesionales sanitarios. Por el contrario, las ocupaciones manuales y descualificadas son más flexibles en lo que respecta a la temporal y la contractual. La división de género sigue la pauta contenida en esta distribución. Por ello, a las mujeres les afecta más la flexibilidad contractual.

La gestión total de la calidad como objetivo empresarial fomenta el uso de otras prácticas o herramientas de gestión flexible.

Las políticas de gestión de la calidad total han cobrado un importante protagonismo en los centros de trabajo españoles. En los diez años que van desde 1999 a 2009 los centros de trabajo medianos y grandes que han establecido políticas en este ámbito han pasado del 47% al 66%. Las empresas industriales comenzaron antes pero entre las de servicios el incremento en el periodo es mayor.

Vía subcontratación, las empresas más grandes extienden el uso de herramientas de calidad a otras más pequeñas, a través de las exigencias contractuales respecto al producto o servicio que les encomienda en la cadena de subcontratas. La normalización de las operaciones que suponen las políticas de calidad, se impone como un requisito de contratación en un mercado global para muchas empresas, pues facilita la coordinación de operaciones. Por ello, no hay duda en presuponer que esta tendencia seguirá de forma creciente.

Las políticas de calidad no se aplican solas Su empleo alienta la implantación de otras innovaciones organizativas de distinto tipo con las que guardan afinidad. La política de calidad condiciona el empleo de otras herramientas de gestión, en especial aquellas vinculadas con el objetivo calidad, como son los círculos y grupos de mejora, pero también otras de cuyo concurso requiere, en particular la polivalencia de los empleados. Una polivalencia necesaria para intervenir en tareas anejas pero esenciales para comprometer a la mayor parte de la plantilla en el sostenimiento y mejora de la calidad.

Las prioridades de las empresas se han volcado hacia un mayor énfasis en la calidad, como elemento de competitividad, al mismo nivel que la búsqueda de la mejora de la productividad. Sus centros de trabajo emplean variadas herramientas enfocadas tanto a asegurar una mayor calidad y a resolver problemas en este ámbito, como a comprometer a su plantilla en la reducción de costes (prácticas de justo a tiempo), y fomentar una mayor productividad (polivalencia, trabajo en equipo, flexibilización horaria, remuneración ligada a resultados, etc.). Igualmente la subcontratación y/o externalización de actividades propias de la empresa es relevante. En las empresas más grandes, todas las prácticas innovadoras de gestión son más frecuentes. Una mayor facilidad de acceso a información y asesoramiento en la puesta en práctica de las innovaciones organizativas, puede explicar que sean las empresas más grandes las más dispuestas a acometer estos importantes cambios organizativos.

El sector industrial ha sido el abanderado en el conjunto de las prácticas innovadoras y no sólo en cuanto a la herramienta calidad. Así en Industria son significativamente más frecuentes que en el sector servicios, las distintas formas de aplicación del “justo a tiempo” (producción y aprovisionamiento). También las ramas de actividad industrial son las que acumulan un mayor número de herramientas

La calidad como estrategia empresarial constituye un vector de cambio fundamental para entender las transformaciones en las formas de trabajar en el interior de los centros de trabajo. A través de las exigencias tanto internas vía subcontratación como por la interpretación de las “exigencias del mercado” todo tipo de empresas, hasta las pequeñas habían adoptado ya en 2009 un conjunto de prácticas que, para muchas de ellas suponen una clara ruptura con los modos de gestión anteriores. Estos datos permiten asegurar que la calidad y las herramientas vinculadas a ella, constituyen el motor de las transformaciones en las formas de gestión de las empresas, muchas de aquellas afectan al propio proceso de trabajo y a la carga de trabajo de cada trabajador al encomendarles tareas complementarias a las de su puesto específico. La normalización de las tareas que imponen las políticas de calidad, ha sido valorada de forma ambivalente en cuanto a sus efectos sobre la calidad del trabajo. Para algunos, la formalización de las operaciones implica adoptar las mejores prácticas posibles de trabajo y ello reduce las incertidumbres del proceso, eliminando una de las fuentes potenciales de estrés. Pero, para otros, también tiene el efecto contrario de hacer más monótono el trabajo pues debe en todo momento seguir objetivos y acciones prescritas, lo que puede tener el efecto de reducir la creatividad y las posibilidades de aprendizaje en el trabajo.

En la primera década del siglo el trabajo en equipo ha crecido en su extensión y en particular en aquellas ocupaciones centrales en la gestión de la calidad, esto es las ocupaciones técnicas, profesionales y cualificadas.

Hemos visto cómo la “gestión de la calidad total”, ocupa un papel preponderante entre el conjunto de herramientas de innovación en la gestión de las empresas. Las formas de implantación de las políticas de calidad en la empresa, hacen hincapié en que la calidad no se delega, sino que es competencia de todos los empleados. Pero, la calidad es una función, no sólo de un mayor cuidado y vigilancia en la realización de la tarea, sino también de ejecución de tareas auxiliares, de comprobación, reparación y adaptación de útiles de trabajo. Es por ello que, en gran medida las políticas de calidad necesitan de trabajadores con cualificaciones variadas, es decir, la calidad requiere de trabajadores polivalentes. A lo largo de los dos periodos analizados, inicialmente la rotación, y en el último periodo el trabajo en equipo, ha ido difundiéndose y extendiéndose a más ocupaciones desde las cualificadas industriales, a gran parte de las del sector servicios y en especial a las profesionales y técnicas en general.

El trabajo en equipos adopta dos formas principales dependiendo de si se cuenta, como miembro del grupo de cierto nivel de autonomía decisional o no. En 2011 más de un tercio de los directivos, profesionales y sanitarios tenían la facultad, como miembros del grupo, de decidir la división tareas. Ello muestra que el trabajo en equipo con autonomía se ha ido configurando como uno de los atributos de la forma de trabajo de las ocupaciones más altas de las empresas. Para otras ocupaciones, como las de los cualificados de la industria, el trabajo en equipo, que afecta a cuatro de cada diez de ellos, sólo para la mitad de los casos ello supone un trabajo más autónomo.

Ello configura al menos dos formas de flexibilidad funcional, una de vía alta, con cierto grado de autonomía decisional para los ocupados de mayor nivel y una vía baja para los trabajadores manuales y descualificados. Esta distinción se mostraba aún más claramente si tenemos en cuenta que la forma organizativa del “trabajo en cadena” mostraba en una fecha aún cercana (2007) una sólida presencia e, incluso en determinadas ramas la tendencia era a incrementar su utilización. Para una parte de los obreros el trabajo en equipo se compagina con el trabajo en cadena. Es por ello que, la coexistencia de formas antiguas (cadena), nuevas (gestión de la calidad, trabajo en equipo, etc.) muestra que no hay un único sistema más adaptado que otros a las actuales exigencias del mercado y, que la eficiencia económica no requiere de la mayoría de los trabajadores una implicación inteligente en su tarea sino, en todo caso una dedicación al trabajo cada vez más exigente.

La flexibilidad “contractual” y “productiva” a lo largo del periodo estudiado constituye la forma de flexibilidad más frecuente en los centros de trabajo españoles.

El recurso a la temporalidad de sus plantillas es, aún hoy y lo ha sido durante todo el periodo analizado la forma de flexibilidad más frecuentemente empleada por las empresas en España. Su distribución por unidades empresariales muestra una gran incidencia en sectores de actividad con procesos de trabajo peligrosos. Al final del periodo de análisis su peso disminuye al ser especialmente afectada por el ciclo

económico. Esta disminución de la temporalidad de los contratos se compensa al menos parcialmente, por dos tendencias de flexibilidad productiva y contractual distintas. Por un lado con el crecimiento del trabajo a tiempo parcial, lo que supone un uso contingente y flexible del trabajo, por parte de las empresas de forma que sólo se emplee en los momentos de mayor carga de actividad. Por otro lado, la subcontratación en el interior de los centros de trabajo y, en buena medida para realizar actividades centrales de la empresa contratista, también muestra a lo largo del periodo de análisis un sentido creciente. La subcontratación de actividades a realizar en el interior de los centros de trabajo de la empresa contratista ha mostrado un neto incremento, constituyendo, sin duda una estrategia decidida por parte de determinadas empresas, de externalización de riesgos. De tal forma que no sólo son cada vez más empresas las que utilizan personal no propio para desarrollar su actividad, sino que cada vez más lo hacen en mayor volumen.

Hemos mostrado a través de dos vías el alto volumen de estas formas de flexibilidad en los centros de trabajo españoles. Por un lado, analizando la composición de la plantilla según la información proporcionada por el cuestionario “empresa” de las encuestas nacionales de condiciones de trabajo, cuya información utilizada cubre sin cambio metodológico alguno, los diez años que van de 1999 a 2009. Esta aproximación mostraba, al final del periodo, una creciente polarización de la inestabilidad en los centros de trabajo. Por un lado, los centros que disponían de plantillas estables, sin contratos temporales ni trabajadores de subcontratas eran casi la mitad de todos ellos. Por el contrario, los centros que tenían un rango de inestabilidad alto, de al menos la mitad de los empleados superaba el 20%, y aquellos con un nivel de fragilidad casi completa, es decir, con el 90% o más de su plantilla inestable era el 11%. Estos niveles eran algo menores en los centros de trabajo de industria y de servicios y mucho mayores en los de construcción. En todo caso, para estos centros en los que las plantillas son inestables en un alto grado, la provisionalidad y alta rotación de una parte tan considerable de las plantillas, limita la adecuada acogida de los nuevos trabajadores, por parte de los más experimentados²⁷³. De esta forma, los saberes necesarios para la realización de la actividad de forma segura se diluyen entre la provisionalidad de todos.

Otra aproximación que nos permiten los datos de las encuestas nacionales es a través del cuestionario del trabajador. Con las variables de tipo de contrato hemos construido un indicador sintético de flexibilidad contractual, en el que se agrupa a contratados temporalmente, sea cual sea la modalidad de eventualidad, a los trabajadores a tiempo parcial, y a los que pertenecen a una empresa subcontratada trabajando en un centro de trabajo ajeno. El volumen de esta flexibilidad era en 2011 el más bajo de todo el periodo debido a la gran destrucción de empleos temporales durante la crisis, pero aun así afectaba a un tercio de los asalariados de la construcción, una cuarta parte de los de servicios y un 20% de los industriales, y a casi cuatro de cada diez mujeres.

La flexibilidad contractual, aunque cambiando y diversificando lentamente sus formas, siguen constituyendo el recurso más sencillo de ajuste que emplean las empresas para

²⁷³ Los testimonios recogidos en el capítulo 5 que provienen de estudios cualitativos son extremadamente claros al respecto, tanto en cómo son incorporados los trabajadores temporales como aun peor los trabajadores cedidos por ETTs.

hacer frente a la imprevisibilidad. Con este objetivo, se ha empleado tradicionalmente el contrato temporal. Hoy la subcontratación y el tiempo parcial parecen aportar también esa dosis requerida de flexibilidad, además de una disciplina y disponibilidad del trabajador cualquiera sea la condición de trabajo exigida.

En las dos últimas décadas se ha instaurado un proceso de intensificación del esfuerzo de trabajo, mediante un incremento del ritmo de trabajo exigido, que se ha extendido, con distinta incidencia a la mayoría de las ocupaciones y sectores laborales.

Dada la dificultad de la medición directa de la intensidad del trabajo, la carga percibida por los propios trabajadores afectados se convierte en el mejor indicador del proceso de intensificación. Los ritmos de trabajo se han venido incrementado notablemente, a lo largo de los dos periodos, aunque más intensamente en el de 2007-2011. En éste, todos los indicadores primarios de intensidad sentida, existentes en las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo, incrementan sustancialmente su incidencia, en particular la atención exigida, el ritmo, la prisa y la multitarea, y lo hacen en todos los sectores. Este crecimiento es algo mayor para las mujeres que para los hombres. La alta atención crece en todas las ocupaciones manuales e intelectuales. Por su parte, el ritmo rápido aumenta entre vendedores y profesionales y cae entre los cualificados de la industria. No obstante, son los trabajadores de limpieza y hostelería y los profesionales sanitarios y vendedores los que en mayor número manifiestan trabajar muy deprisa en 2011. El trabajar con plazos muy estrictos y cortos alcanza los mayores porcentajes entre directivos, profesionales, y los trabajadores cualificados de la industria. No obstante donde se produce mayor incremento es entre docentes y sobre todo vendedores y los cualificados de la industria.

Los modelos más influyentes de valoración de la carga mental consideran que la alta carga mental, producto de esas exigencias de trabajo, puede ser sobrellevada sin efectos negativos, si se combina con un alto nivel de autonomía en la realización de la tarea. En el último periodo de análisis los indicadores de autonomía muestran una cierta mejora pero, desde unos niveles muy elevados. Así en 2011, la falta de autonomía, esto es la dependencia afectaba a entre tres y cuatro asalariados del total y en mayor grado a los trabajadores industriales. Esta alta incidencia, además de significar un alto potencial de riesgo para la salud mental y física, cuando a la falta de autonomía se suma altas exigencias, traduce un tipo de organización del trabajo antiguo, alejado del que es más habitual en las formas organizativas más innovadoras y productivas.

Los indicadores de intensidad percibida muestran una creciente acumulación sobre los mismos trabajadores

Además, al igual que ocurre con las flexibilidades, las exigencias de trabajo no sólo crecen también se acumulan en mayor grado sobre los mismos trabajadores. Para poder analizar esta cuestión hemos agrupado algunos de esos indicadores primarios en un indicador sintético de intensidad que denominamos subjetiva, esto es, la que el trabajador siente como carga. Para ello hemos escogido los tres que de forma más rigurosa se refieren a la dimensión velocidad, esto es, la rapidez constante o variada a la que se debe trabajar para alcanzar los objetivos, el plazo temporal en el cual se debe

rendir cuentas de su cumplimiento y si el ritmo es interrumpido y las prioridades modificadas por la obligación de atender otras tareas

Al igual que en el caso de las flexibilidades, las intensidades sentidas se acumulan de forma desigual. La evolución en el periodo 2007-2011 muestra una creciente acumulación de exigencias de intensidad, ya que quienes suman las tres exigencias son, en 2011 casi una cuarta parte de los asalariados. De entre las posibles combinaciones, la de rapidez y plazos cortos, es más frecuente en industria y construcción. La combinación de rapidez y multitareas es más habitual en el sector de servicios. Estas mismas diferencias, se dan entre hombre y mujer, debido a esa nítida segregación sectorial entre sexos. Lo más relevante, es que la acumulación de tres exigencias crece en todos los sectores y para ambos sexos. Así, mayor rapidez en la tarea encomendada, debiendo cumplir plazos estrictos y cortos y atendiendo a varias tareas al tiempo, es una exigencia creciente en gran parte de las organizaciones laborales.

Es significativa la diferencia hombre mujer en relación a no estar afectado por ningún de las tres exigencias: el 29,6% en las mujeres y el 33,5% entre los hombres.

En cuanto a su incidencia por ocupaciones, en 2011 destaca la combinación de las tres, rapidez, plazos y multitarea entre directivos, profesionales y sanitarios, pero también entre administrativos el personal de limpieza y restauración.

Los trabajadores asalariados están sometidos a varios determinantes de su ritmo de trabajo y éstos adoptan formas híbridas en cuanto a su naturaleza.

A las fuentes de presión tradicionales del mundo industrial (la máquina) y de los servicios (el cliente) se añaden cada vez más presiones del mercado en forma de objetivos productivos y de prestación de servicios a corto plazo, con objetivos temporales cada día más estrictos e individualizados. Hemos visto que los efectos en forma de percepción de la carga sentida por el trabajador se han incrementado en los dos periodos analizados pero especialmente en el más reciente.

Hemos discutido la pertinencia de emplear varios indicadores para poder aprehender un fenómeno tan complejo como es el de la intensificación. Calificamos a la suma de trabajar rápido, con plazos cortos y estrictos y deber de atender varias tareas al tiempo como de “intensidad subjetiva” en cuanto que son los resultados de la carga sentida por el trabajador. Aunque su fiabilidad ha sido corroborada por su utilización en buen número de estudios y constituir el principal indicador de seguimiento empleado en las encuestas de condiciones de trabajo tanto europea como de otros países²⁷⁴, una mejor comprensión del fenómeno intensidad y, sobre todo de sus formas y posible evolución, requiere del empleo de otros indicadores. Entre ellos es habitualmente empleado el que informa de la causa que determina el ritmo al que se trabaja.

Las formas de imponer una presión sobre los ritmos son muy variadas, y tiene que ver con la organización específica del trabajo escogida en cada empresa y ésta, a su vez, está condicionada por el tipo de producto o servicio a prestar. En las dos encuestas de 2007 y 2011, de entre las opciones que se establecían hemos seleccionado, para su

²⁷⁴ La última encuesta europea de condiciones de trabajo realizada este mismo año 2015, emplea esos indicadores que viene siendo utilizados sin interrupción, ni modificación desde el año 2000

análisis, seis de ellos por su relevancia y frecuencia: la velocidad automática de máquinas o desplazamiento de productos, el trabajo de compañeros, la atención personal (cara a cara) con clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc., los topes o cantidad de producción o servicio que hay que alcanzar, los plazos de tiempo que hay que cumplir, y el control directo del jefe.

Al contrario de lo ocurrido respecto a los indicadores incluidos en lo que denominamos intensidad subjetiva, los cuales experimentaban un alto crecimiento en el periodo 2007-2001, en la mayoría de estos determinantes disminuye la frecuencia en que condicionan el trabajo de los asalariados a lo largo de este periodo. Tan sólo uno de ellos muestra una tendencia creciente: la de trabajar condicionado por los plazos de tiempo a cumplir. Otro dato revelador es que tan sólo un 8% de asalariados no está condicionado por ninguno de esos determinantes, es decir es plenamente libre para seguir su propio ritmo de trabajo. Pese a que el peso porcentual de la mayoría de los determinantes que afectan a los trabajadores ha disminuido entre 2007 y 2011, este no es el caso de quienes no están condicionados por ninguno de ellos, que incluso hoy son menos.

Por tanto, podemos suponer que la acumulación de varios de ellos se ha ido también reduciendo en este periodo. En efecto, la proporción de asalariados que están condicionados por tres o más determinantes ha bajado en apenas tres puntos de porcentaje. En 2007 eran el 40% de los trabajadores y en 2011 el 47%. Los hombres acumulan más determinantes que las mujeres y ello porque también son más los trabajadores industriales y de la construcción que los de servicios los más condicionados en su ritmo de trabajo.

No sólo el número de determinantes es relevante a la hora de analizar la evolución de la intensidad, también lo es su naturaleza. La velocidad de la máquina o el desplazamiento de productos en una línea de montaje o producción es, obviamente, una forma industrial clásica de imposición del ritmo de trabajo, también lo es establecer topes cuantitativos de cantidades de productos o tareas a cumplimentar en un periodo de tiempo. Por su parte, cuando la prestación del trabajo consiste en atender a clientes, alumnos u otro público suele tratarse más bien de actividades de servicios o como las hemos denominado “mercantiles”. También podemos clasificarla en ese grupo cuando hay que cumplir con plazos de tiempo. Por otra parte, el condicionante del ritmo derivado del trabajo de compañeros, con los que se comparte tarea, podemos encontrarlo tanto en actividades industriales como de servicios o de construcción, por lo que denominamos a esta fuente de presión como “global”. Lo mismo cabe decir del control directo del trabajo por parte de la jerarquía.

Algunos especialistas ha señalado como una característica fundamental, para entender el actual proceso de creciente intensificación, el hecho de que se está produciendo una creciente “hibridación” de formas de presión de esas distintas naturalezas, esto es que cada vez más los trabajadores industriales deben no sólo cuidar de seguir el ritmo de la máquina o la cadena, y alcanzar la producción cuantitativa exigida, sino también, atender a clientes y cumplir en plazos de tiempo cortos con la resolución de tareas. Por su parte, en las actividades de servicios los trabajadores, además de tener que lidiar con

el “cliente rey”, y resolver en plazos breves de tiempo los problemas que este le plantee, también deben, en cada vez más ocupaciones, realizar un determinado número de tareas repetitivas estrictamente contabilizadas (número de habitaciones, por ejemplo en hostelería²⁷⁵) o incluso atender a líneas de trabajo en la más estricta ortodoxia taylorista (por ejemplo en la restauración rápida).

Las otras dos formas de control del ritmo son propias de estructuras simples de organización del trabajo, y son muy frecuentes en las actividades de construcción, pero no sólo en ellas. Para analizar el nivel y la evolución de estas distintas formas, las hemos agrupado en función de esa afinidad de sector al que nos hemos referido. A esta agrupación “natural” podríamos decir, la hemos denominado formas “puras”. En estas formas, la evolución viene marcada por su sentido de disminución. Todas las combinaciones naturales ven su proporción disminuir a lo largo del periodo. La tipología que denominamos “pura” industrial determinaba en 2011 el trabajo de tres de cada diez trabajadores industriales, un 15% de los de construcción y sólo un 10% de los de servicios. El porcentaje de mujeres en esta combinación es muy reducido, sólo el 6%. Un tercio de los trabajadores cualificados de la industria está condicionado por este par de determinantes, así como un 20% de los obreros de construcción e industria.

En la combinación denominada forma pura mercantil encontramos a un tercio de trabajadores de servicios más de un 20% entre los de construcción y un 18% de los industriales. La proporción de hombres y mujeres es equiparable, alrededor del 30%. Esta tipología de presión del ritmo afecta a la mitad de los directivos y docentes y alrededor del 40% de profesionales, sanitarios, administrativos y conductores.

Por último, la forma pura global que mezcla control jerárquico y dependencia de pares constituye la forma más frecuente en construcción (36%) pero también es importante numéricamente en Industria (27%), y en servicios (21%). Dada la alta frecuencia en el sector de la construcción afecta, por ello más los hombres (26%), que a las mujeres (20%). Esta forma es también muy frecuente encontrarla en el trabajo de directivos y profesionales (el 30% en ambos grupos), y también obviamente en obreros de construcción e industria.

Las formas mixtas o “híbridas” son aquellas que combinan determinantes típicos industriales y mercantiles. Las hemos agrupado en dos tipos a su vez, las híbridas y las híbridas más exigentes, añadiendo en esta última tipología al par de distinta naturaleza ya señalado, un tercer determinante extra, el de los plazos temporales estrictos, toda vez que es este determinante el que en el análisis previo más parece crecer en todos los sectores.

La evolución muestra una reducción semejante en todos los pares, e incluso en las formas más exigentes, si bien es en la forma “industrial mercantil más exigente” en la que la reducción es menor.

²⁷⁵ Ver a este respecto los “verbatimings” seleccionados en el capítulo 5

En industria la forma híbrida más frecuente era, en 2011 la forma “industrial mercantil más exigente” que afecta a casi una cuarta parte de sus asalariados. En Construcción las formas híbridas son mucho menos frecuentes, entre el 8% y el 14%. En servicios la combinación híbrida más frecuente es la “mercantil industrial que combina la atención a clientes con el establecimiento de topes cuantitativos de servicio o producción, lo cual afecta al 17%. También, en menor medida, los trabajadores de servicios están afectados por esta forma en su nivel más exigente, es decir, añadiendo a los anteriores determinantes, el de plazos temporales estrictos.

Tres de cada diez ocupados cualificados de la industria están expuestos a los tres determinantes de la forma industrial mercantil más exigente. También lo están el 19% de los obreros de la construcción e industria y el 15% de los conductores. Por su parte, en la forma mercantil industrial más exigente se encuentran el 21% de directivos, y vendedores.

En este periodo se ha producido una reducción en el indicador construido de “intensidad objetiva” con carácter general y para la mayoría parte de las ocupaciones menos cualificadas, excepción hecha de vendedores y personal de seguridad y defensa. Por el contrario, además de estas ocupaciones también entre los directivos, profesionales, docentes y sanitarios el indicador de intensidad objetiva, que incluye a quienes acumulan tres determinantes o más, ha crecido significativamente.

La explicación de la reducción del peso del indicador en las ocupaciones menos cualificadas, bien puede ser el efecto de una menor presión de las exigencias de trabajo dadas las circunstancias económicas de la crisis en sus primeros años. Ya hemos argumentado al tratar la construcción teórica del accidente de trabajo como un efecto de los primeros años de reducción de la demanda de las empresas se traduce hasta que se ajusta el volumen de empleados en una reducción de la carga global de trabajo. Bien pudiera ser esta la explicación, o al menos una explicación parcial a esta disminución de la incidencia del indicador de intensidad objetiva.

En todo caso resulta de gran interés como los dos indicadores de intensidad que hemos construido, el objetivo y el subjetivo, siguen tendencias contrarias, considerándolas globalmente. Es decir, las fuentes de determinantes que obligan a seguir un ritmo determinado de trabajo, han disminuido su número sobre cada empleado. Es decir, se reduce la acumulación de fuentes de determinación del ritmo. Pero ello, no se traduce en una percepción de menor presión sobre lo rápido, lo cortoplacista y lo variado de las tareas que tiene que acometer el trabajador. En definitiva, los trabajadores manifiestan en mayor número estar expuestos a exigencias, si bien ellas provienen de menor número de determinantes.

El proceso de objetivación de los riesgos laborales y las condiciones negativas de trabajo, al que nos hemos referido en anteriores capítulos, puede explicar esta aparente

contradicción. Es decir, los trabajadores son cada vez más conscientes de trabajar a un ritmo alto que quizás antes consideraban “natural”.

La forma de “trabajo en equipo” provoca una mayor intensidad del trabajo para los trabajadores afectados.

La expansión y el crecimiento de las prácticas de trabajo en equipo han ido conquistando las formas de trabajo de las ocupaciones más cualificadas. Hemos constatado también que son esas mismas ocupaciones las que menos han reducido el número de fuentes de imposición del ritmo y que, inclusive en el indicador dicotomizado que hemos construido al respecto, se incrementa la proporción de los afectados. Ello constituye una pista que llama a intentar verificar si existe relación entre ambos indicadores, toda vez que la literatura científica viene desde hace años insistiendo en esa vinculación.

Así, es, el análisis estadístico muestra la relación entre trabajar en equipo y estar expuesto a un mayor número de determinantes del ritmo de trabajo. Y no sólo se da esa relación estadística con el indicador de intensidad objetiva, también lo hace con el que hemos denominado como indicador de intensidad subjetiva; es decir, la manifestación por parte del trabajador de trabajar a ritmo rápido, con plazos ajustados y realizando multitareas. Esta relación es especialmente importante en el caso de acumular las tres exigencias. En estas circunstancias se encuentran tres de cada diez asalariados que trabajan en equipo, mientras que quienes no lo hacen en esta forma organizativa sólo acumulan, las tres exigencias el 20%.

No obstante, la relación más fuerte es con el indicador de intensidad objetiva, es decir el número de determinantes. Los resultados del análisis de correlación así lo corroboran. Por ello, podemos afirmar sin duda la estrecha vinculación entre trabajar en equipo y estar expuesto a un mayor nivel del indicador de “intensidad objetiva”.

Las prácticas de flexibilidad productiva y contractual, mediante el recurso a la subcontratación y el empleo de trabajadores temporales, modifican la composición de las plantillas en los centros de trabajo, haciéndoles más inestables, fragilizando así su capacidad de gestión segura de los procesos de trabajo

Hemos mostrado como en un apreciable número de centros de trabajo coexisten trabajadores de distintas empresas en un porcentaje no marginal. En 2009 en un 15% del total de centros de trabajo el porcentaje que representaban estos empleados, respecto al total de la plantilla, era de más del 25%. Aquél porcentaje en algunas ramas industriales y en la construcción era incluso superior. Por su parte, la alta rotación del empleo temporal en España, y la inseguridad económica que ello supone actúa de acicate para la aceptación incondicionada de puestos de trabajo más penosos, en algunas ocasiones rechazados por los empleados de una mayor capacidad negociadora. Además, los puestos de trabajo ocupados por estos trabajadores gozan de un menor grado de autonomía lo que permite una más fácil intensificación.

La suma de trabajadores que no son de la plantilla propia y de trabajadores temporales configura estructuras laborales frágiles, con dificultades para gestionar adecuadamente procesos de trabajo que presentan elevados riesgos para los trabajadores en ellos empleados. Hemos demostrado como la subcontratación y la alta rotación de temporales origina una fragmentación de las plantillas en varios colectivos.

Un nivel de inestabilidad de la organización tan alto explica las dificultades que muchas empresas encuentran para gestionar eficazmente esa “coactividad”, que implica la convivencia de trabajadores propios y ajenos en proporciones elevadas dependientes de distintas direcciones jerárquicas. Ello ocasiona, sin duda, dificultades añadidas para la gestión y la coordinación de los procesos de trabajo. En ramas como la construcción o las industriales, donde se ejecutan tareas con alta peligrosidad, esta situación se traduce en un agravamiento del riesgo, tanto para trabajadores ajenos como propios de la plantilla, cualquiera que sea su estatuto contractual, aunque obviamente más para aquellos empleados en trabajos más penosos y peligrosos.

La contratación temporal puede ser fuente de un creciente grado de desorganización de la actividad de muchas unidades empresariales, como consecuencia de las crecientes exigencias, y la urgencia en la ejecución. La alta tasa de rotación de estos empleados y su proporción elevada en buena parte de los centros de trabajo puede contribuir a desterrar de los centros de trabajo “los *saberes preventivos*” necesarios para ejecutar la tarea en condiciones seguras. A ello hay que sumar la indefensión individual y colectiva que sufren estos trabajadores en el marco de la relación laboral, lo que se puede relacionar en gran medida con una mayor probabilidad de sufrir accidentes.

No obstante, es imposible traducir estadísticamente de una forma robusta esta presunta causalidad con medidas de asociación entre intensidad y accidentalidad. Es cierto que según los datos de las dos encuestas que hemos manejado sí que aparecen diferencias estadísticas en las dos oleadas de encuesta, de 2007 y de 2011. No obstante esta relación bien pudiera ser falsa, ya que a los sesgos ya comentados inherentes a toda investigación en base a encuestas, lo que se denomina “efecto del trabajador sano”, se añaden otras limitaciones aún más importantes. En primer lugar, porque el riesgo de accidentarse, y el hecho de accidentarse realmente por tanto, está muy desigualmente repartido entre las distintas ocupaciones. Pero, sobre todo, porque como hemos señalado en el modelo presentado en el capítulo 2.3, la influencia de la intensidad del trabajo es uno de los varios elementos que deben combinarse para que el accidente se produzca. No podemos por tanto, más que acercarnos con los datos que hemos manejado a las fuentes teóricas de esa causalidad pero, lamentablemente no podemos comprobarlas. Para lograrlo se requieren futuros estudios más específicos que esta tesis a fin de profundizar en los distintos factores influyentes de la causalidad.

La variabilidad en los tiempos de prestación del trabajo, esto es, lo que denominamos prácticas de flexibilidad horaria, incrementan las exigencias y ritmos de trabajo sobre el trabajador

El incremento del recurso a la flexibilidad de la ordenación de los horarios de trabajo debe ser considerada una fuente de intensificación del esfuerzo de trabajo por cuanto que su objetivo supone la aplicación óptima desde el punto de vista de la gestión del

trabajador a la tarea, eliminando tiempos de espera o adaptación que como hemos visto también lo son de recuperación de la fatiga. Se trata de una especie de “Justo a tiempo”, el trabajador.

La relación que hemos podido establecer entre el indicador de flexibilidad horaria y el indicador de intensidad objetiva que hemos construido es consistente. Los trabajadores afectados por las diversas formas que consideramos como flexibles se relacionan con un mayor número de factores de exigencias a los que se está expuesto. El análisis de correlación bivariado así lo comprueba.

La intensificación del trabajo influye en la aparición de síntomas de trastornos musculoesqueléticos.

Los trastornos musculoesqueléticos u osteomusculares constituyen la primera causa de malestar laboral sentido y manifestado por los trabajadores en todos los países occidentales. Los factores causales proximales están bien identificados: movimientos y tareas repetitivas, posturas penosas mantenidas, movilizar pesos, etc. La intensificación del trabajo induce a incrementar la frecuencia de los movimientos en las tareas repetitivas y a condicionar la postura de trabajo en los puestos sedentarios. A su vez, objetivos de trabajo y ritmos altos reducen los tiempos de reposo entre operaciones. Todas las racionalizaciones laborales van encaminadas a integrar ese tiempo “desperdiciado” según los gestores empresariales, en tiempo productivo. Pero esos tiempos son vitales para la recuperación de la fatiga y del trabajo muscular realizado.

No obstante, el análisis estadístico realizado no muestra ninguna asociación remarcable directa entre indicadores de intensidad y distintos tipos de sintomatología musculoesquelética. Sin embargo, explorando la vía de asociación mediada entre intensidad y estos trastornos, a través de la percepción de sufrir estrés, sí que muestra esa relación. Las medidas estadísticas de asociación señalan que esa vía de influencia entre intensidad y trastornos musculoesqueléticos es plausible.

La intensificación se relaciona con el crecimiento de las quejas y síntomas manifestados por estrés entre los asalariados españoles.

La vinculación entre intensidad del trabajo y el padecimiento de sintomatología asociadas al estrés ha sido uno de los terrenos de investigación más fructíferos en los últimos años. Buen número de modelos teóricos han explicado de forma satisfactoria esta vinculación. En todos ellos las variables centrales las constituyen las relacionadas con los indicadores de ritmo de trabajo. Nuestro análisis estadístico con los indicadores construidos confirma esta asociación. En primer lugar con respecto al indicador “subjetivo” la exposición a las tres exigencias duplica la probabilidad de manifestar sufrir estrés ligado al trabajo. Pero, la asociación es más fuerte en relación al indicador de intensidad objetivo, cuanto más número de determinantes condicionan el ritmo del trabajador más proporción de trabajadores manifiestan sufrir estrés relacionado con el trabajo.

Recapitulando las evidencias presentadas en esta tesis podemos concluir que las prácticas de flexibilidad, aunque variadas en su naturaleza, se han constituido a lo largo de los primeros años del siglo como un elemento configurador, estructural del mercado de trabajo español. Todas ellas responden a necesidades construidas con objeto de facilitar un uso del trabajo humano, bien más intensivo y/o más ajustado a los tiempos punta de trabajo, cuando éste es variable. La flexibilidad contractual y productiva aporta ambas cualidades. La flexibilidad horaria o temporal participa igualmente de esta lógica, aportar trabajo sólo cuando es necesario y en la cantidad adecuada. La flexibilidad funcional añade no sólo presencia física sino también compromiso mental, aunque también disponibilidad temporal.

Algunos de ellos hemos visto como son afectados en su incidencia por los efectos de la crisis, la cual modifica la cantidad de trabajo disponible, lo que se traduce en algunos de los indicadores de flexibilidad empleados. Otros por el contrario se han expandido inmunes a los efectos coyunturales, mostrando así su carácter definitorio en el nuevo modelo de organización laboral que se va configurando.

En este nuevo modelo el objetivo calidad juega un papel determinante, guiando e induciendo otras transformaciones en la forma de gestión de las empresas.

Buen número de empresas han interiorizado hasta tal nivel la inmediatez y la provisionalidad de la prestación del trabajo humano, que se puede hablar con propiedad de que, además de existir una precariedad de los trabajadores, también se puede hablar de organizaciones precarias que no cuentan con suficientes saberes derivados de la experiencia entre los componentes de su plantilla. Lo que hemos denominado organizaciones inestables. No en todas ellas esta situación puede generar disfunciones graves en su quehacer, pero sí que, en aquellas que tienen como actividad la realización de tareas peligrosas, ello constituye una fuente de riesgo importante.

Con respecto al proceso de intensificación hemos constatado la creciente incidencia y acumulación en la mayor parte de los sectores y ocupaciones de la intensidad percibida por los trabajadores. También cómo los determinantes del ritmo, aunque en menor proporción en 2011 de la que había en 2007, condicionan el ritmo en que se trabaja para la gran mayoría de los asalariados.

Se ha señalado el alto grado de hibridación de las formas de imponer el ritmo, de tal forma que presiones mercantiles industriales y tradicionales se suman sin diferenciar los sectores y ocupaciones.

Estas transformaciones nos son inocuas para los trabajadores. Las mayores exigencias de trabajo se traducen en malestares sentidos y manifestados, aunque la mayor parte de ellos pasen desapercibidos para las estadísticas oficiales.

3.2. Implicaciones

Esta tesis ha mostrado, entre otras cosas que la información estadística relativa a las condiciones de trabajo y, en particular a su organización, es escasa. Hemos utilizado la única información disponible hasta el momento de que se dispone sobre indicadores de esfuerzo y formas de condicionarlo existente a nivel nacional. Para ello hemos tenido que escarbar en los microdatos de las encuestas nacionales de condiciones de trabajo a fin de identificar los indicadores que pudieran aportar algo de luz sobre esta “caja negra” que aún es el proceso de trabajo.

Por ello, la primera enseñanza de la tesis es que se debe mejorar en España el aparato estadístico en todo lo relativo a la relación salud trabajo. Los registros estadísticos tienen una lógica indemnizatoria y no de investigación. Por ello poco más se les puede pedir que no sea avanzar en el reconocimiento laboral de los daños a la salud provocados por el trabajo y, de esta forma, la información resultante también sería mejor aprovechable para la investigación.

No obstante esto, pese a ser imprescindible no aportará nunca una información detallada de la compleja relación entre condiciones de trabajo y salud. En este ámbito la investigación mediante encuestas es la mejor forma posible para adquirir ese conocimiento.

El recorrido metodológico que ha tenido este instrumento de análisis en España, esto es la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, ilustra bien la tensión tradicional cuando te enfrentas a un nuevo cuestionario, entre cambiar para detectar o mantener para comparar. Las sucesivas mejoras de su instrumento de recogida de información ha cambiado sensiblemente a lo largo de sus sucesivas ediciones, lo que dificulta, nos ha dificultado, establecer series de tendencias homogéneas para analizar las evoluciones. No obstante, en su haber haya que valorar que estas modificaciones metodológicas han ido sacando a la luz procesos novedosos relacionados con nuevas prácticas de gestión o con la medida de nuevos riesgos para la salud. Efectivamente estos cambios acometidos en las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo han resultado provechosos.

No obstante, aún con esta mejora, un único instrumento metodológico sería insuficiente por lo que se requiere de varias aproximaciones.

En primer lugar, se debe mejorar la coordinación de las encuestas de condiciones de trabajo con otros estudios llevados a cabo en el ámbito laboral e inclusive sanitario, complementándose y evitando la reiteración en lo posible, e incluso armonizando escalas de medida de las propias preguntas. Todo ello con el objeto de ampliar la información de relevancia para el análisis de las condiciones de trabajo y, también, como nos recuerda reiteradamente EUROSTAT para reducir la carga del encuestado. No olvidemos que la predisposición del entrevistado es fundamental para la calidad de la encuesta y que, por ello encuestas demasiado largas pueden desincentivar su participación.

En segundo lugar, hay que seguir avanzando en la armonización del instrumento de medida, la encuesta, en sus aspectos metodológicos, en el propio cuestionario e

inclusive en las opciones de respuesta de las variables investigadas. De esta forma sería deseable que las encuestas nacionales y de ámbito territorial inferior, se desarrollaran en el marco de las encuestas europeas de condiciones de trabajo. Ello nos aportará sustanciales reducciones de coste y, sobretodo, la posibilidad de comparar mejor, permitiendo así mejorar la capacidad de explicación de los problemas. No es necesario recordar que el método comparativo ha sido y sigue siendo empleado de forma frecuente por el conjunto de las ciencias sociales, y en particular, en la sociología, la política y el derecho. Más que nunca hoy las transformaciones sólo pueden entenderse en un contexto comparativo. Por fortuna esta armonización de las investigaciones españolas con encuestas de ámbito europeo ya ha comenzado a ser una realidad. La encuesta a empresas se realizó de forma conjunta, mediante una ampliación muestral, con la encuesta europea patrocinada por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo y, aún más recientemente se ha hecho lo propio con la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo en el marco de su sexta edición. Esto nos permitirá enmarcar la situación de los ocupados españoles en el contexto europeo y definir mejor por parte de las instituciones públicas y agentes públicos y privados con competencias en estas materias.

Por último, se debe mejorar la explotación de los resultados de estas investigaciones. Aunque la encuesta es uno de los métodos más baratos de investigación, aun así es conveniente ampliar la utilización que viene haciéndose de ella, a fin también de mejorar en la eficiencia de la inversión. Y ello en al menos dos ámbitos, uno el investigador. Hay que multiplicar el número de estudios que en base a los resultados de las encuestas, las más recientes e inclusive la ingente base de datos que suponen las siete encuestas nacionales, analicen de forma detallada aspectos de esas condiciones de trabajo y establezcan hipótesis de relaciones entre variables a fin de poder hacer avanzar el conocimiento de las causas las próximas y las distales de los daños a la salud y seguridad de los trabajadores. También en el terreno de la difusión es necesario mejorar. Hoy día los agentes actuantes en el terreno de la prevención son numerosos, tanto en el ámbito público como en el privado. Todos ellos necesitan de datos fiables en los que basar sus acciones.

La investigación en base a encuesta de las condiciones de trabajo ha demostrado su utilidad. Sin embargo, no es tan eficiente su información en todas las dimensiones de ella. En particular, la complejidad de los denominados factores psicosociales, entre los que se encuentran los relativos a la organización del trabajo y a las exigencias derivadas de ésta, presentan una dificultad de investigación mayor que la de los riesgos físicos. Su análisis requiere de varios indicadores para medir un fenómeno específico. Lo hemos visto en el caso de la intensificación. Su complejidad conlleva multiplicar los indicadores a fin de detectar todas sus formas y variantes. Es por ello que sería deseable establecer, complementando a las encuestas de carácter general de las condiciones de trabajo, un sistema de seguimiento específico de los riesgos psicosociales. Dos razones al menos avalan esta propuesta, una la de la creciente extensión de estos factores y su afectación a todo tipo de ocupaciones y sectores, así como la alarma social que ello genera en relación a casos extremos de suicidios, violencia y acoso. Otra razón, es la de su naturaleza extremadamente cambiante en el tiempo, por su estrecha vinculación con las

innovaciones no solo tecnológicas sino también organizativas que se sucede cada día de forma más acelerada. En definitiva se requiere de una mayor regularidad y especificidad del instrumento de medida. Una iniciativa en este sentido es la que ha propuesto un grupo de expertos, reunidos en torno a un “collège” en noviembre de 2007 al Ministro de Trabajo de Francia. Su propuesta lleva por título: “Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser”. En él se propone una encuesta específica sobre este tema a realizar cada dos años.

Una iniciativa semejante en España sería aún más necesaria toda vez que nuestro más limitado sistema estadístico está, en el ámbito laboral, casi exclusivamente centrado en los aspectos relativos al mercado de empleo y, escasamente a lo que acontece en el interior de los centros de trabajo.

Un mejor conocimiento del fenómeno de la intensificación, al que creemos haber contribuido en cierta medida, no sólo tiene efectos en el ámbito investigador. Su principal utilidad debe ser la de contribuir a acciones de mejora en el lugar de trabajo.

El gran desconocimiento de lo que acontece en el interior de los lugares y de los procesos de trabajo impide una toma en consideración y de ella una negociación fluida del esfuerzo en el trabajo. Hasta ahora el terreno de intercambio primordial entre capital y trabajo permanece envuelto en una gran opacidad, inclusive para los negociadores sindicales. Un repaso al contenido de los convenios colectivos firmados muestra el recurrente recurso de los agentes negociadores a saldar esta negociación del esfuerzo con términos del estilo de que el trabajador está obligado a un “rendimiento normal” y, cuando se establece algún método de cuantificación de esa normalidad, se recurre a sistemas de medida de métodos y tiempos complejos y poco adaptados a las nuevas formas de extracción del esfuerzo de trabajo.

Los resultados de esta tesis debieran hacer avanzar en el mejor conocimiento, por parte de trabajadores y sus representantes, de las variadas formas en que se concreta esa aportación del trabajo humano a la riqueza del país, posibilitando así, una negociación justa y un reparto equitativo de los frutos derivados del esfuerzo en el trabajo, entre todos los que contribuyen a él.

LISTA DE TABLAS

Tabla 1- 1 Evolución entre 1992 y 1997 del % de empresas estadounidenses en las que se aplica, al menos al 50% de los trabajadores centrales, determinadas herramientas de gestión de los recursos humanos	50
Tabla 2- 1 Presencia de la gestión de la calidad en las empresas por tamaño del centro. Evolución 1999-2009	118
Tabla 2- 2 Presencia de la gestión de la calidad en las empresas industriales por tamaño del centro. Evolución 1999-2009.....	118
Tabla 2- 3 Presencia de la gestión de la calidad en las empresas de servicios por tamaño del centro. Evolución 1999-2009.....	119
Tabla 2- 4 Centros de trabajo que emplean determinadas herramientas de gestión según sector. 2009.	121
Tabla 2- 5 Centros de trabajo que emplean determinadas herramientas de gestión según ramas de Industria y Servicios 2009	122
Tabla 2- 6 Centros de trabajo que emplean determinadas herramientas de gestión según tamaño de plantilla. 2009.....	123
Tabla 2- 7 Evolución de la implantación del trabajo en grupos en los centros de trabajo de 10 o más empleados en las actividades de industria y servicios.....	124
Tabla 2- 8 Centros de trabajo que acumulan el empleo de herramientas de gestión según tamaño de plantilla. 2009.....	124
Tabla 2- 9 Centros de trabajo que acumulan el empleo de determinadas herramientas de gestión según sector de actividad. 2009	125
Tabla 2- 10 Vinculación de la implantación en los centros de trabajo de la gestión total de la calidad con otras herramientas de gestión por sector	126
Tabla 2- 11 Vinculación de la implantación en los centros de trabajo de la polivalencia de los trabajadores con otras herramientas de gestión, por sector	126
Tabla 2- 12 Evolución de la flexibilidad funcional 1997-2003, por sector	129
Tabla 2- 13 Flexibilidad funcional por ocupación y sexo. 1997, en %	130
Tabla 2- 14 Flexibilidad funcional por ocupación y sexo 2003, en %	130
Tabla 2- 15 Trabajadores según situación de trabajo por ocupación. 2007. En %	132
Tabla 2- 16 Trabajadores según situación de trabajo por ocupación. 2011. En %	133
Tabla 2- 17 Trabajadores según situación de trabajo por sexo. 2007-2011. En %	133
Tabla 2- 18 Continuidad con el “fordismo”. El trabajo en cadena. 1er. Periodo de análisis. 1997-2003. En %.	134
Tabla 2- 19. Centros de trabajo que emplean a trabajadores ajenos a su plantilla por rama de actividad. En rangos de porcentaje. 1999.	145
Tabla 2- 20 Centros de trabajo que emplean a trabajadores ajenos a su plantilla por tamaño de plantilla en rangos de porcentaje. 1999	146
Tabla 2- 21 Centros de trabajo que emplean a trabajadores ajenos a su plantilla por rama de actividad, en rangos de porcentaje. 2003	149
Tabla 2- 22 Centros de trabajo que emplean a trabajadores ajenos a su plantilla por tamaño de plantilla 2003.....	149
Tabla 2- 23 Centros de trabajo que emplean a trabajadores ajenos a su plantilla por rama. 2009.....	152

Tabla 2- 24 Centros de trabajo que emplean a trabajadores ajenos a su plantilla por tamaño de plantilla. 2009.....	153
Tabla 2- 25. Horario de trabajo habitual 2007-2011.....	161
Tabla 2- 26. 2º Periodo de análisis. Evolución de los tipos de flexibilidad por sexo 2007-2011	164
Tabla 2- 27. 2º Periodo de análisis. Evolución de los tipos de flexibilidad por sector 2007-2011	165
Tabla 2- 28. Tipos de flexibilidad por ocupación 2007	165
Tabla 2- 29. Tipos de flexibilidad por ocupación. 2011	166
Tabla 2- 30. 1er. Periodo de análisis. Evolución de la acumulación de prácticas de flexibilidad por sector 1997-2003.....	167
Tabla 2- 31. 1er. Periodo de análisis. Evolución de la acumulación de prácticas de flexibilidad por sexo 1997-2003	168
Tabla 2- 32. 1er. Periodo de análisis. Acumulación de prácticas de flexibilidad por ocupación. 1997	169
Tabla 2- 33. 1er. Periodo de análisis. Acumulación de prácticas de flexibilidad por ocupación	169
Tabla 2- 34. 1er. Periodo de análisis. Acumulación de prácticas de flexibilidad por ocupación	170
Tabla 2- 35. 2º Periodo de análisis. Evolución de la acumulación de prácticas de flexibilidad por sector 2007-2011.....	171
Tabla 2- 36. 2º Periodo de análisis. Evolución de la acumulación de prácticas de flexibilidad por sexo 2007-2011	172
Tabla 2- 37. 2º Periodo de análisis. Acumulación de prácticas de flexibilidad por ocupación. 2007	173
Tabla 2- 38. 2º Periodo de análisis. Acumulación de prácticas de flexibilidad por ocupación.	174
Tabla 2- 39 1º periodo de análisis. Evolución de indicadores primarios de intensidad. 1997-1999-2003	178
Tabla 2- 40. 2º periodo de análisis. Evolución de indicadores primarios de intensidad. 2007-2011.....	180
Tabla 2- 41. 2º periodo de análisis. Indicadores primarios de intensidad por ocupación. 2007	181
Tabla 2- 42. 2º periodo de análisis. Indicadores primarios de intensidad por ocupación. 2011	182
Tabla 2- 43. 2º periodo de análisis. Acumulación de exigencias por sector y sexo. 2007	184
Tabla 2- 44. 2º periodo de análisis. Acumulación de exigencias por sector y sexo. 2011	185
Tabla 2- 45. 2º periodo de análisis. Acumulación de exigencias por ocupación 2007... 186	
Tabla 2- 46. 2º periodo de análisis. Acumulación de exigencias por ocupación 2011... 187	
Tabla 2- 47. 1er. periodo de análisis. Indicadores de autonomía. Trabajadores sin autonomía en la realización de su trabajo. 1997-2003.....	188
Tabla 2- 48 2º periodo de análisis. Indicadores de autonomía Trabajadores sin autonomía en la realización de su trabajo. 2007-2011.....	189
Tabla 2- 49. Evolución de los determinantes del ritmo de trabajo por sector y sexo. 2007-2011	192

Tabla 2- 50. Número de determinantes del ritmo de trabajo por sector y sexo. 2007 ..	193
Tabla 2- 51. Número de determinantes del ritmo de trabajo por sector y sexo. 2011. .	193
Tabla 2- 52. Combinación de formas “puras” de determinación del ritmo de trabajo por sector y sexo 2007	196
Tabla 2- 53. Combinación de formas “puras” de determinación del ritmo de trabajo por sector y sexo. 2011	197
Tabla 2- 54. Combinación de formas “puras” de determinación del ritmo de trabajo por ocupación 2007	198
Tabla 2- 55. Combinación de formas “puras” de determinación del ritmo de trabajo por ocupación 2011	199
Tabla 2- 56. Combinación de formas híbridas y “más exigentes por sector y sexo. 2007	200
Tabla 2- 57. Combinación de formas híbridas y “más exigentes por sector y sexo. 2011	201
Tabla 2- 58 Combinación de formas híbridas y “más exigentes por ocupación. 2007 ...	202
Tabla 2- 59. Combinación de formas híbridas y “más exigentes por ocupación. 2011 ..	203
Tabla 2- 60. Evolución 2007-2011 de la Intensidad objetiva (tres o más determinantes) por sector y sexo.....	204
Tabla 2- 61. Evolución 2007-2011 de la Intensidad objetiva (tres o más determinantes) por ocupación.....	205
Tabla 2- 62 Relación de “trabajar en equipo” con la exposición a nº de determinantes del ritmo	206
Tabla 2- 63 Relación entre trabajar en equipo y el indicador de intensidad objetiva	207
Tabla 2- 64 Relación entre trabajar en equipo y el indicador de intensidad subjetiva...	208
Tabla 2- 65 Relación entre trabajar en equipo y las exigencias de intensidad: rapidez, plazos y multitarea	209
Tabla 2- 66 Relación entre flexibilidad horaria e intensidad subjetiva	209
Tabla 2- 67 Correlaciones entre variables de flexibilidad y de intensidad.....	210
Tabla 2- 68. Relación entre la exposición al indicador de intensidad objetiva y el hecho de haber sufrido un accidente de trabajo. 2011	222
Tabla 2- 69 Relación entre la exposición al inddicador e intensidad objetiva y el hecho de haber sufrido un accidente de trabajo.	222
Tabla 2- 70 Fiabilidad y correlaciones entre variables de intensidad y estrés.....	227
Tabla 2- 71. Principales exigencias físicas en 2011 por sector sexo.....	233
Tabla 2- 72. Relación entre la percepción de “estrés laboral”* y diversa sintomatología de dolor musculoesquelético. En %.	237

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- 1 Modelo de análisis.....	21
Figura 1- 2 Iniciativas de las empresas ante el incremento de la competencia.....	42
Figura 1- 3 Tipos de flexibilidad.....	43
Figura 1- 4 La subcontratación en el centro de trabajo y su relación con la siniestralidad laboral.....	56
Figura 1- 5 Factores causales de los riesgos asociados a empleos precarios.	59
Figura 1- 6 Productividad y carga de trabajo.....	79
Figura 1- 7 Tipos de estudios utilizados para el análisis de los riesgos laborales.	102
Figura 1- 8 Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo elaboradas por el INSHT108	
Figura 2- 1 Fechas del trabajo de campo de las Encuesta Nacionales de Condiciones de Trabajo en el contexto de evolución de las tasas de temporalidad y de parcialidad ..	115
Figura 2- 2 Tipología de las prácticas de flexibilidad.....	116
Figura 2- 3 Evolución del nº de certificaciones ISO de calidad en las empresas españolas	119
Figura 2- 4 Empleo de herramientas de gestión en los centros de trabajo de los sectores de Industria y Servicios de 10 y más empleados.....	120
Figura 2- 5 Asalariados que trabajan en “equipos o grupos de trabajo” por sector. %131	
Figura 2- 6 Trabajadores en cadena de producción o montaje en las ramas industriales según frecuencia. 2007. En %.....	135
Figura 2- 7 Centros de trabajo que tienen trabajadores ajenos provenientes de una subcontrata según sector de actividad	137
Figura 2- 8 Centros de trabajo que tienen trabajadores pertenecientes a empresas subcontratadas realizando tareas de la actividad propia por Sector y Rama. 2009....	138
Figura 2- 9 Evolución de las tasas de temporalidad, parcialidad y paro. En %.	139
Figura 2- 10 Modelo de análisis de la inestabilidad de los centros de trabajo.....	143
Figura 2- 11 Distribución de la temporalidad por centros de trabajo. En rangos de porcentaje. 1999.....	144
Figura 2- 12 Distribución de la inestabilidad de las plantillas por centros de trabajo. En rangos de porcentaje. 1999.....	147
Figura 2- 13 Distribución de la temporalidad por centros de trabajo. En rangos de porcentaje. 2003.....	148
Figura 2- 14 Distribución de la inestabilidad de la plantilla por centros de trabajo. En rangos de porcentaje. 2003.....	150
Figura 2- 15 Distribución de la temporalidad por centros de trabajo. En rangos de porcentaje. 2009.....	151
Figura 2- 16 Distribución de la inestabilidad de la plantilla por centros de trabajo. En rangos de porcentaje. 2009.....	154
Figura 2- 17 Influencia de la “precariedad” en la fragmentación del trabajo.....	157
Figura 2- 18 1º periodo de análisis. Jornadas largas de trabajo (más de 40 horas por sector). Evolución 1997-2003. En %	158
Figura 2- 19 2º periodo de análisis. Jornadas largas de trabajo (más de 40 horas por sector). Evolución 2007-2011, en %.	158
Figura 2- 20 Trabajo nocturno en 2011, en %	162
Figura 2- 21 Número de exigencias percibidas por los trabajadores 2007-2011.....	183
Figura 2- 22 Evolución de los determinantes del ritmo de trabajo.2007-2011	191

Figura 2- 23 Clasificación de los distintos tipos de determinantes del ritmo	195
Figura 2- 24 Relación entre trabajo en equipo y número de determinantes del ritmo impuesto.....	206
Figura 2- 25 Relación entre trabajar en equipo y el indicador de intensidad objetiva	207
Figura 2- 26 Relación entre trabajar en equipo y el indicador de intensidad subjetiva	208
Figura 2- 27 Relación entre flexibilidad horaria e intensidad subjetiva	210
Figura 2- 28 Consecuencias de la Intensificación	212
Figura 2- 29 Evolución de las tasas de siniestralidad de trabajadores indefinidos y temporales.....	216
Figura 2- 30 Evolución de la siniestralidad de los trabajadores cedidos por ETTs.....	218
Figura 2- 31 Relación entre la evolución de la actividad económica y la carga de trabajo global	219
Figura 2- 32 Componentes principales del riesgo de sufrir accidente	221
Figura 2- 33 Relación entre estar expuesto al indicador de intensidad subjetiva y la percepción de estrés laboral. 2011	226
Figura 2- 34 Relación entre estar expuesto al indicador de intensidad objetiva y la percepción de estrés laboral. 2011	227
Figura 2- 35 Esquema causal de la aparición de lesiones osteomusculares	231
Figura 2- 36 Evolución de la exposición a las principales exigencias físicas 2007-2011.	232
Figura 2- 37 Evolución de la localización de las molestias músculo esqueléticas.....	234

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adam, B. (1999). "Cuando el tiempo es dinero. Racionalidades de tiempo conflictivas y desafíos a la teoría y la práctica del trabajo". *Sociología del Trabajo*. nº 37, 5-39.

Alonso, L.E. (1999). *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad laboral*. Ed. Trotta.

Alonso, L.E. y Fernández Rodríguez C.J. (2013). *Los discursos del presente. Un análisis de los imaginarios sociales contemporáneos*. Ed. Siglo XXI.

Amable, M. Benach J. y González S. (2001). "La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud. Conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos". *Archivo de Prevención de Riesgos Laborales* 4: 169-184.

Askenazy, Ph. (2005). "Sur les sources de l'intensification" *Revue économique* vol. 56, N° 2, 217-236

Askenazy, Ph (2009). *Los desórdenes del trabajo. Investigaciones sobre el nuevo productivismo*. Modus Laborandi.

Askenazy, Ph y Caroli, E (2003). "Pratiques innovantes, accidents du travail et charge mentale: résultats de l'enquête française "conditions de travail 1998". *Pistes* vol. 5 nº1 <http://pettnt/pistes/ven1/articles/v5n1a7.htm>

Atkinson, J. (1986). "Flexibilidad de empleo en los mercados laborales". *Zona Abierta* nº 41-42, 1-42.

ANACT (Agence National pour l'Amelioration des Conditions du Travail) (2000). *Organisation du travail, charge de travail, performance*. Lyon.

Barisi, G. (2000). "Intensité et intensification du travail: Comment les mesurer? Comment déterminer les causes? ». *Les documents de L'ISERES*. Nº5.

Beck U. (1998). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Paidós Básica. Barcelona

Benavides et al (2013). "Working conditions and health in Central America: results from a survey of 12,024 subjects in six countries". *Occup Environ Med*. Published Online First: 2013-101908

Bilbao, A. (1997). *El accidente de trabajo: entre lo negativo y lo irreformable*. Siglo XXI. Madrid.

Blau, G. and Lunz, M. (1999). "Testing the impact of shift schedules on organizational variables". *Journal of organizational Behaviour*, Nº 20, 933-942.

- Bohle, P. and Tilley, A (1989). "The impact of night work on psychological well-being", in *Ergonomics*, 32, 1089-1099.
- Boisard, P. Cartron, D. Gollac, M. Valeyre, A. (2002). *Temps et travail: la intensité du travail*. European Foundation. Dublin.
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Akal.
- Bonazzi, G. (1993). "Modelo japonés, toyotismo, producción ligera: algunas cuestiones abiertas", en *Sociología del Trabajo* nº 18. Madrid. Siglo XXI, 3-22.
- Bongers et al (1993). "Psychosocial factors at work and musculoskeletal disease". *Scand J Work Environ Health*. Oct 19 (5): 297-312.
- Bordas, J y Pinilla J (2003). "La salud de los trabajadores en la empresa red". *Medicina del Trabajo. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*. Nº 6 2003. Vol. 12, 154-163
- Boyer, R. (1986). *La flexibilidad del trabajo en Europa*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Braverman, H (1974). *Trabajo y Capital Monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*. Editorial Nuestro Tiempo.
- Buckle, P. y J. Devereux (1999). *Work related neck and upper limb musculoskeletal disorders*. European Agency for Safety and Health at Work.
- Burawoy (1989). *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Burchell B., Lapidó D., Wilkinson F., (2002). *Job Insecurity and Work Intensification*, Routledge, Londres.
- Cámaras de Comercio y Fundación INCYDE (2008). "La Subcontratación Industrial en España. Repercusiones en el empleo y la creación de empresas". www.camaras.org
- Capelli y Neumark (2004). "External churning and internal flexibility: evidence on the functional flexibility on core-periphery Hypotheses". *Industrial relations Vol. 43*, 148-182
- Capelli, P y Rogosvsky, N (1994). "¿Qué calificaciones requieren los nuevos sistemas de trabajo?" en *Revista Internacional del Trabajo*. Nº 2. O.I.T. Ginebra
- Caplow, T. (2004). "Tendencias en Identidades, valores y creencias". *Séptimo Foro sobre Tendencias Sociales 2004*. J. F. Tezanos ed.

Castaño C. (1993). "La desigualdad en las condiciones de trabajo", en *Mercado de trabajo y desigualdad*. Fundación Argentaria.

Castejón et al "El papel de las condiciones de trabajo en la incidencia de la incapacidad por contingencias comunes: resultado de un estudio piloto" en *Archivo de Prevención de Riesgos Laborales*, 2000, nº 3, 12-17.

Castellá, J.L. (1999). "Accidentes, empleo, carga de trabajo y peligrosidad del trabajo", en *Prevención, Trabajo y Salud*, nº 1. Madrid. INSHT.

Castells, M. (1995). *La ciudad informacional*. Madrid. Alianza Editorial.

Castells, M. (1996). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Vol 1. La sociedad red*. Alianza editorial

Castillo, J.J. (1989). *La división del trabajo entre empresas. Las condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas de la electrónica y del mueble de Madrid*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Castillo, J.J y Prieto, C. (1990). *Condiciones de Trabajo. Un enfoque renovador de la sociología del trabajo*. Madrid. CIS.

Castillo, J.J. (1994). "La reducción del tiempo de trabajo y las condiciones de trabajo: intensificar no es mejorar". En *El oficio del sociólogo*. Universidad Complutense. Madrid.

Castillo, J.J. (1996). "Un fantasma recorre Europa...de nuevo la producción ligera", en *Sociología del Trabajo*, nº. 27. Madrid. Siglo XXI., 3-22

CES. Consejo Económico y Social (1999). Memoria sobre la situación económica y sociolaboral de España.

CES. Consejo Económico y Social (2015). Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2014.

Cezard, M Dussert F.Gollac, M (1992) "Taylor va au marché. Organisation du travail et informatique". *Travail et emploi*. Nº 54, 4-19

Clifton, R. (2000). "Las consecuencias de las nuevas estructuras empresariales" en *El cambiante mundo del trabajo*. Magazine nº 2. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. 2000.

Comisión Europea. (1997). Libro Verde *Partnership for a new organisation of work*.

Comisión Europea. (1999). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿"La sal de la vida" o "el beso de la muerte"?*.

Comisión Europea (2015). "El futuro del trabajo en Europa: la calidad del empleo y la organización del trabajo para un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo". En *Evolución del empleo y de la situación social en Europa. 2014*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Coller, X. (1997). *La empresa flexible. Estudio sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo*. CIS. Madrid.

Costa, G. (1996). "Effects on health and well-being", in Colquhoun, W.P, Costa G., Folkard S., and Knauth P. (eds), *Shiftwork: Problems and Solutions* (Frankfurt/Main:Peter Lang), 113-139.

Coriat, B. (1992). *El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era electrónica*. Siglo XXI.

Cox, T.F. (2000). *Research on work-related stress*. European Agency for Safety and Health at Work.

Dadoy, M. (1979). "La polivalencia obrera y su remuneración". *Sociología del Trabajo* nº 2.

Daniellou, F. (1999). "Les TMS, symptôme d'une pathologie organisationnelle", en *Newsletter*. Bruselas. BTS.

Daubas-Letourneux, V. y Thebaud-Mony, A. (2002). *Organisation du travail et santé dans L'Union Européenne*. Dublin. European Foundation.

Davezies, Ph (1999) "Evolution des organisations du travail et atteintes à la santé" *Travailler*3, 87-114

Dejours, Ch. (2008). "El desgaste mental en el trabajo" Ed. Modus Laborandi.

Deveraux, J (2001). "Estrés de origen laboral y trastornos musculoesqueléticos: ¿existe algún vínculo?", en *Magazine* nº3 Agencia Europea.

Dhondt, S. (1997). *Indicators of working conditions*. Dublin. European Foundation.

Dhondt, S. (1998). *Time constraints and autonomy at work in the European Union*. Dublin. European Foundation.

Díaz, J.A. y Hernández de Frutos, T., (2015). "El mercado de trabajo y las políticas de cohesión social en España". *Revista Sistema* nº 239, 31-44.

Douillet, PH y. Aptet, M. (2001). "Prevención de trastornos musculoesqueléticos: hacia un planteamiento global", en *Magazine* nº 3 de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Durán, F. (2001). *Informe sobre riesgos laborales y su prevención*. Presidencia del Gobierno. Madrid.

Dwyer, T. (1999). "Riesgo y trabajo. La búsqueda de un nuevo paradigma" en *Sociología del Trabajo* nº 38, 3-28

Dwyer, T. y Raftery, A. E. (1991). "Industrial accidents are produced by social relations of work: A sociological theory of industrial accidents" en *Applied Ergonomics*. Vol. 22 nº 3. June, 167-178

Elger, T.(1994). "Flexibilidad funcional e intensificación del trabajo en el sector manufacturero del Reino Unido en los años ochenta", en *¿Adiós a la flexibilidad?* Pollert A., (comp.). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.

Engels, F. (1979). *La situación de la clase obrera en Inglaterra*. Júcar.

Enguita, M. (1998). *Economía y Sociología. Para un análisis sociológico de la realidad económica*. CIS

European Foundation (1999). « Une nouvelle organisation du travail : Le livre vert de l'UE et les evolutions nationales » en *EIRONLINE*

Evans, J., y Marianna, P. (1998). "La durée du travail dans huit pays de l'OCDE". *Futuribles*. París.

Fairris (2006). "Vers una théorie de l'intensité du travail" en *Organisation et intensité du travail*. Askenazy, Ph Cartron, D. de connick, F. y Gollac, M. Octares

Fernandez Steinko, A. (1997). *Continuidad y ruptura en la modernización industrial en España*. CES.

Fernex, A (1998). "Intensification du travail: définition, mesure, evolution". *Premiers repérages*. ISERES.

Gallie, D. (2005). "Work Pressure in Europe 1996-2001: Trends and Determinants". *British Journal of Industrial Relations*, 43, 351-375.

Gollac M. (1997)."Des chiffres insensés ? Pourquoi et comment on donne un sens aux données statistiques". *Revue française de sociologie*, 1997, 38-1, 5-36.

Gollac (2005). "L'intensité du travail. Formes et effects", *Revue Economique vol 56 n2*, 195-216

Gollac, M. y Volkoff, S. (1996): "Citius, altius, fortius. L'intensification du travail" en *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*. Paris. Nº 114, 54-67

Gollac y Volkoff (2000). *Les conditions de travail*. Reperes.

Gollac y Volkoff (2006). "La santé au travail et se masques". *Actes de la Recherche en sciences sociales* 163, 5-17

González, J. (2000). *Seguridad e Higiene en el Trabajo. Formación histórica y fundamentos*. CES. Madrid.

Gorgeu, A y Mathieu, R (2003). "Polyvalence, polycompétence ouvrières et intensité du travail; l'exemple de l'industrie automobile" *Colloque International. Université de Technologie de Compiègne. 21 au 23 janvier 2003*.

Gorz, A. (1995). *La Metamorfosis del Trabajo*. Madrid. Editorial Sistema.

Gorz, A. (1977). *Crítica de la división del trabajo*. Barcelona. Ed Laia

Goudswaard, A y Nanteuil, M (2000). *Flexibility and working conditions. A qualitative and comparative study in seven E.U. Member States*. Dublin. European Foundation

Goudswaard, A. y Andries, F. (2002). *Employment status and working conditions*. European Foundation. Dublin.

Green, F. (2001). "It's Been a Hard Day's Night: The Concentration and Intensification of Work in Late 20th Century Britain". *British Journal of Industrial Relations*, 39 (1), 53-80.

Green, F. (2004a). "Why Has Work Effort Become More Intense?" *Industrial Relations*, 43, 709-41.

Green, F. (2004b). "Work Intensification, Discretion, and the Decline in Well Being at Work". *Eastern Economic Journal*, 30 (4), 615-625

Green, F (2006). *Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy*, Princeton University Press.

Green, F. y McIntosh, S. (2001). "The Intensification of Work in Europe". *Labour Economics*, 8, 291-308.

Guest D.E. (1990). "Have British workers been Working Harder in Thatcher's Britain? A Re-consideration of the concept of Effort". *British Journal of Industrial Relations*, nº 28-3, 293-312

Harzfeld, N (2006). "Ergonomie, productivité et usure au travail. Une décennie de débats d'atelier à Peugeot-Sochaux (1995-2005)", *Actes de la recherche en sciences sociales*, nº 165, 92-105

Hirata, H (1999). "La division sexuelle du travail: une approche sociologique ou changer la division sexuelle du travail" en *Archives de Maladies Professionnelles*, vol.60 nº 6. 527-529

Hyman, R (1988). "Especialización flexible ¿milagro o mito?", en *Nuevas tecnologías y Relaciones industriales*. Hyman y Streeck (Comps.) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.

Iñiguez MJJ, Agudelo-Suárez A, Campos-Serna J, Cornelio C, Benavides FG. (2012) « Encuestas de condiciones de trabajo y salud: su utilización en la investigación en salud labora » *Med Segur Trab* 2012; 58: 205-15.

ILO (2003). "Global Strategy in Occupational Safety and Health". Disponible en: www.ilo.org/public/english/protection/safework/globstrat_e.pdf.2. Acceso el 22 de julio de 2015.

Jamal, M. (1981). "Shift work related to job attitudes, social participation and withdrawal behavior: A study of nurses and industrial workers", in *Personnel Psychology*, 34, 535-547.

Kandolin, I.(1993). "Burnout of female and nurses in shift work", in *Ergonomics*, 36, 141-147.

Jacquot, L y Setti, N (2006) "Reduction de la durée du travail et intensification du travail" en *Organisation et intensité du travail* . Askenazy, Ph Cartron, D. de Connick, F. y Gollac, M. Octares.

Jodar, P. (1996). "Más allá de Braverman. El enfoque del proceso de trabajo y el problema de la reproducción" en *Sociología del Trabajo* nº 29. Invierno 96-97.

Karaseck. R. A. y Teorell T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York. Basic Books.

Kennedy, P. (1993). *Hacia el siglo XXI*. Plaza y Janés. Barcelona.

Keiselbach et al (2012). *La salud en los procesos de reestructuración empresarial (HIRES)*. DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea.

Kern, H., y Schumann, M. (1997). "Hacia una reprofesionalización del trabajo industrial", en *Sociología del Trabajo* nº 2, 11-22

Langlois, S. y Del Campo S. (Eds.) (1995). *¿Convergencia o Divergencia? Comparación de tendencias sociales recientes en las sociedades industriales*. Bilbao. Fundación BBV.

Leplat, J y Cuny, X (1977). *Psicología del trabajo. Enfoques y técnicas*. Pablo del Río Editor

Letourneux, V. (1998). *Precairous Employment and Working Conditions in Europe*. European Foundation. Dublin.

López Peláez, A., Krux, M. (2002). "Future Trends in Health and Safety at Work: New Technologies, Automation and Stress", in *The IPTS Report (edited by The Institute for Prospective Technological Studies –European Commission-)*, nº 65, 24-33.

López Peláez, A., y Ponce de León, L (2005). "Juventud, desempleo, empleo precario y exclusión social", en Tezanos, JF (2005): *Tendencias en exclusión social y políticas de solidaridad. Octavo Foro sobre Tendencias Sociales*, Sistema, Madrid, 497-528.

López Peláez, A., y Pinilla, J. (2006). "Condiciones de trabajo, flexibilidad y riesgos laborales en la economía tecnológica avanzada: el trabajo rotatorio a turnos y nocturno en la Comunidad de Madrid", en *Sociología del Trabajo*, UCM, nº 57, 30-59.

Liu, C et al (2005). "The relation of job control with job strains; A comparison of multiple data sources". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol 78, 325-336.

Martin Artiles, A (1999). "Ordenación del trabajo y nuevas formas de gestión laboral" en *Las Relaciones de Empleo en España*. Miguelez y Prieto. Madrid. Siglo XXI.

Marx, C (1975). *El Capital. Vol. I*. Madrid. Siglo XXI.

Medina, F (2001). "Construcción. Subcontratas: De la descentralización hacia el arrabal", en *Temas para el Debate* nº 27. Junio de 2001.

Messing, K (1999). *Comprender le travail des femmes pour le transformer*. BTS. Bruselas.

Miguelez, F (2002). « ¿Por qué empeora el empleo ?» en *Sistema nºs.: 168-169*, 37-52.

Miguelez, F (2010). La flexibilidad laboral. Trabajo, [S.l.], v. 13, oct. 2010. Disponible en: <http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/view/151>>. Fecha de acceso: 09 oct. 2015

Monk, T. and Folkard, S.(1985). "Shift work and performance", in Folkard, S. and Monk, T. (eds) *Hours of Work* (Chichester:Wiley), 239-252.

Nanteuil, M (2000). "Flexibilité et travail: esquisse d'une théorie des pratiques". *Cahiers du LSCI sur "La Mondialisation"*. Juin.

Nova, P. (1995). "condiciones de trabajo, condiciones de vida y medicina social" revista *ábaco* nº 6 y 7.

Nova, P y Lopez, P. (2012). "Los efectos de la intensificación del trabajo y el infraempleo", 300-303. *La realidad social de Madrid. Una perspectiva sociológica*. Ediciones Fragua.

Nova, P. y López, P. (2013). "Repercusiones de la reorganización productiva en la salud laboral y la accidentalidad", 331-359 en *Madrid en el siglo XXI. Transformaciones y retos de su realidad social*. Ediciones Fragua.

Nogareda, C et al (1995). *Psicosociología del Trabajo*. INSHT.

Nogareda, C et al (2013). *Jornada y horarios de trabajo*. INSHT

Observatorio Estatal de las Condiciones de Trabajo (2014). "Informe Anual de Accidentes de Trabajo en España. 2013". www.oect.es

Observatorio Estatal de las Condiciones de Trabajo (2015). "Informe Anual de Accidentes de Trabajo en España. 2014". www.oect.es

OCDE. (1991). "Las enfermedades profesionales en los países de la OCDE", en *Perspectivas del Empleo.1991*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.

OCDE (1998). *Perspectivas del empleo 1998*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.

OCDE (1999). *Perspectivas del empleo 1999*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.

OCDE (2008). *Perspectivas del empleo 2008*. Madrid. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid.

Occhipinti, E. y D. Colombini, (1999). "Evaluation de l'exposition des membres supérieurs aux mouvements répétitifs: un document de consensus de l'IEA" en *Newsletter*. Bruselas. BTS.

OIT. (1987). *Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo*. Ginebra.

OIT. (1998). *Enciclopedia de la Salud y la Seguridad en el Trabajo*. Vol 2. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

OIT. (2011). *El tiempo de trabajo en el siglo XXI. Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo (17-21 de octubre de 2011)*.

Osterman, P. (2000). "Work organization in an era of restructuring: trends in diffusion and impacts on employee welfare". *Industrial and Labour Relations Review*, v 53, núm. 2, 179-196

Osterman, P. (2003). "Flexibilidad y compromiso en el mercado de trabajo estadounidense" en *La estabilidad del empleo en una época de flexibilidad*. AUER, P y CAZES, S (comp.) OIT, Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 2003.

Paniagua, J.A (1999). "La calidad total: nuevas formas de nombrar el taylorismo. *Sociología del Trabajo* nº 37, 41-58

Paoli, P. y Bodin, P. (2002):. "La calidad del trabajo y el empleo en Europa. Cambios y desafíos" en *Sistema n^{os}*: 168-169, 145-168.

Paoli, P (2006). "La salud laboral en Europa. Balance de la situación a través de las encuestas sobre condiciones de trabajo" en *Nuevas perspectivas para la estrategia comunitaria de salud en el trabajo 2007-2012*. ISTAS y ETUI-REHS, 35-53

Peiró, J. M. (1999). *Desencadenantes del estrés laboral*. Pirámide. Madrid.

Peiró, J.M. (2001). "El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva" en *Prevención, Trabajo y Salud*. Nº 13, 18-38

Plihon, D (2006). "Des entreprises sous la pression des investisseurs internationaux". *Stress et risques psychosociaux au travail*. Thébaud_Mony. A (ed).

Pinilla, J. (1989). *Evolución Social en España*. Instituto Sindical de Estudios (ISE)

Pinilla, J. (1990). *Evolución Social en España*. Instituto Sindical de Estudios (ISE)

Pinilla, J. (1999). *La Banca, una actividad de creciente riesgo para la salud de los trabajadores*. UGT. FES.

Pinilla, J. (2002). "Transformaciones del trabajo y nuevas enfermedades laborales". En *Sistema n^{os}*: 168-169. Julio, 169-194.

Pinilla, J (2007). "El cambio legislativo en prevención de riesgos laborales como adaptación al cambio social" en *Historia de la Prevención de Riesgos Laborales en España*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Fundación Francisco Largo Caballero.

Pinilla, J. (2015). "Evolución de las condiciones de trabajo en España" en *20 años de la Ley de prevención de Riesgos Laborales*. UGT.

Piore, M. (1983). "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo", 193-222. En Toharia, L. *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universidad. Madrid.

Piore, M, y Sabel, CH. (1990). *La segunda ruptura industrial*. Alianza Universidad. Madrid.

Pompeii, L., Savitz, D., Evenson, K., Rogers, B. y Mc Mahon, M. (2005). "Physical exertion at work and the risk of preterm delivery and small-for-gestational age birth. *Obstetrics and Gynecology*, 106, 1279-1288.

Pollert, A. (1994). "La ortodoxia de la flexibilidad" en *¿Adiós a la flexibilidad?* Pollert, A. (comp.). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.

Prieto, C. y Ramos, R. (1999). "El tiempo de trabajo: entre la competitividad y los tiempos sociales", en *Las Relaciones de Empleo en España*. Miguelez y Prieto. Madrid. Siglo XXI.

Prieto, C. (2002). "La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado" en *Sistema n^{os}*: 168-169. Julio, 89-106.

Prieto, (2008). *Estudio sobre alternativas para la mejora de la calidad del empleo: El sistema de formación y Formación y su contribución a la estabilidad del empleo*. Informe final. Carlos Prieto (coord), Oriol Homs, Maria Caprile, Maria Arnal, Jordi Potrony, Joan Arasanz, fundación CIREM.

Prunier-Poulmaire, S (2000). "Flexibilité assistée par ordinateur". *Actes de la recherche en sciences sociales*. Vol 134, 29-36.

Purcell, K., y Purcell, J. (1998). "Insourcing, Outsourcing and the Growth of Contingente Labour as Evidence of Flexible Employment Strategies", en *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol. 7 N^o 1, 39-59.

Quinlan, M., et al. (2000). "Contingent work: health and safety perspectives". Paper presented to "Just-in-time employed organisational, psychological and medical perspectives. European Research Workshop. Dublin, 22-23. May 2000.

Ramsay, H., Scholarios, D. y Harley, B. (2000). Employees and High Performance Work Systems: Testing Inside the Black Box. *Journal of Industrial Relations*, 38, 501-531.

Raveyre M y Ughetto, P (2006). "On est toujours dans l'urgence: surcroit ou défaut d'organisation dans le sentiment d'intensification du travail?" en *Organisation et intensité du travail*. Askenazy, Ph Cartron, D. de connick, F. y Gollac, M. Octares.

Recio., A (1999). "La segmentación del mercado laboral en España" en *Las Relaciones de Empleo en España*. Miguelez y Prieto. Madrid. Siglo XXI.

Recio, A (2002). "Paro, precarización laboral e ideologías económicas" en *Sistema n^{os}*. 168-169, 53-70.

Roy, M y Saint-Jacques, D. (2003). *Équipes semi-autonomes et santé et sécurité du travail. Mise à jour de la recension des écrits et du modèle d'organisation du travail en équipes semi-autonomes*. IRSST Quebec.

Schumann, M. (1999). "El desarrollo del trabajo industrial: nuevas contradicciones" en *El Trabajo del Futuro*. Madrid.

Sennet, R. (2000). *La corrosión del carácter*. Anagrama

Siegrist J. (1996). « Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions », *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 1, 27-41.

Smith, L, Folkard, S, (1993). "Is a safer permanent night shift practicable?", in *Ergonomics*, 36, 317-318.

Staines, G.,Pleck, J, (1984). "Nonstandard work schedules and family life", in *Journal of Applied Psychology*", 69, 515-523.

Standing, G. (2013). *El precariado. Una nueva clase social* Ed. Pasado y presente.

Teiger, C. (1982). "Las Huellas del Trabajo", en *Sociología del Trabajo*. Nº 7-8, 33-54

Teiger, C. (1994). "El trabajo, ese oscuro objeto de la ergonomía". *Sociología del Trabajo*, 22, 3-28

Tersacc, G. (1996). *Autonomía en el trabajo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.

Tezanos, J.F. (1987). "La democratización del trabajo en la sociedad post-industrial", en Tezanos (Ed.) *La democratización del trabajo*. Editorial Sistema. Madrid.

Tezanos J. F. (2001). *El trabajo perdido. ¿Hacia una nueva civilización postlaboral?*. Biblioteca Nueva.

Thurow, L. (1996). *El futuro del capitalismo*. Ariel. Barcelona.

Thébaud-Mony, A. (2001). "Contracts de travail atypiques, soustraitance, flexibilité, santé" en *BTS Newsletter*. Nº 15-16.

Thébaud-Mony, A. (1993). « Soustraitance, rapports sociaux, citoyenneté, santé ». *Travail*. Nº 28, 65-79.

Tofler, A. (1982). *La tercera ola*. Plaza y Janés.

Trouvé, P.H. (1989). "¿Management de las flexibilidades o flexibilidades del management?. Reflexiones sobre algunos usos franceses de las flexibilidades, en *Sociología del Trabajo* nº 7, 3-34.

Valeyre, A. (2004). "Forms of Work Intensification and Economic Performance in French Manufacturing". *Eastern Economic Journal*, 30 (4), 643-658.

Valeyre, A. (2006). "Les forms d'intensification du travail industriel et leurs déterminants" en *Organisation et intensité du travail* . Askenazy, Ph Cartron, D. de connick, F. y Gollac, M. Octares.

Vendramin, P (2006). "Les TIC, complices de l'intensification du travail" en *Organisation et intensité du travail* . Askenazy, Ph Cartron, D. de connick, F. y Gollac, M. Octares.

Villena, J. (1998). "Conocimiento, cualificación y experiencia: La exclusión de los trabajadores mayores en los procesos de innovación y pérdida de la memoria colectiva", en *Ergonomía, conceptos y métodos*. J.J. Castillo (Coord.). Editorial Complutense. Madrid.

Vogel, L. (2001). "De l'indemnisation à la prévention" en *Les Maladies professionnelles*. BTS.

Volkoff, S. (2001). "Intensification et fragmentation du travail, la civilisation de la hâte" en *BTS Newsletter*. Nº 15-16.

Walker, J. (1985). "Social problems of shiftwork", in Folkard, S. and Monk, T. (eds), *Hours of Work. Temporal factors in Work-Scheduling* (Chichester, Wiley), 211-225.

Weiler, A. (2007). *Working conditions surveys. A comparative analysis*. Eurofound. Dublin.

Zimmermann, M y Pinilla, J. (2009). *Estudio de los sectores económicos en los que se recurre habitualmente a la contratación de obras y servicios*. Observatorio estatal de las Condiciones de Trabajo. [www:oect.es](http://www.oect.es)

ANEXOS METODOLÓGICOS

Se incluyen en esta sección cuadros con las variables analizadas de los cuestionarios de Empresa y de Trabajadores de todas las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo, así como la referencia de los estudios cualitativos de los “verbatimings” analizados en el capítulo 5.

ANEXO 1. Preguntas de los CUESTIONARIOS DE EMPRESA de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo incluidos en el análisis

() número de la pregunta en el cuestionario original

		TERCERA ENCUESTA (1997)	CUARTA ENCUESTA (1999)	QUINTA ENCUESTA (2003)	ENGE (2009)
Sectores incluidos en el análisis		Industria, Construcción y Servicios	Industria, Construcción y Servicios	Industria, Construcción y Servicios	Industria, Construcción y Servicios
ACTIVIDAD ECONÓMICA		Actividad económica del centro de trabajo - cnae93-(2)	Ídem (2)	Ídem (2)	Ídem (2)
PLANTILLA DEL CENTRO	Plantilla total		Plantilla total <i>propia</i> del centro (12)	Ídem (12)	Ídem (6)
	Trabajadores según tipo de contrato	Nº de Trabajadores del centro según plantilla propia y trabajadores procedentes de otras empresas (14) Nº de trabajadores trabajando en el centro pertenecientes a contratas /subcontratas - incluidos trabajadores. autónomos-, ETT, otros (15)	Nº de Trabajadores trabajando en el centro según plantilla propia (indefinidos, contratos de duración determinada), contratas /subcontratas (incluidos trabajadores. autónomos), ETT, otros (13)	Ídem -se excluye al empresario, dueño o similar- (13)	Ídem (6)
GESTION CALIDAD		¿Está implantado en este centro de trabajo un sistema de gestión de la calidad según las normas de la serie ISO 9.000? Si, No, pero lo estamos pensando, No , no está previsto (68)	Ídem (63)		
HERRAMIENTAS DE GESTION INCLUIDA CALIDAD TOTAL			Se utilizan las siguientes prácticas: Grupos de mejora, equipos de progreso o círculos de calidad. Grupos autónomos o semiautónomos de trabajo	En esta empresa, ¿se utiliza alguna de las siguientes herramientas de gestión? - Gestión total de la calidad - Círculos de calidad o grupos de resolución de Problemas - Polivalencia de los trabajadores - Equipos de trabajo autónomos -	Ídem. Se añaden más opciones •Flexibilización horaria •Teletrabajo •Remuneración variable ligada a los resultados

		si, No (54)	Producción o aprovisionamiento "justo a tiempo ("Just in time") - Subcontratación y/o externalización de actividades propias de la empresa: Si, NO, NO pero lo estamos estudiando (61)	del trabajador (13)
--	--	-------------	--	---------------------

ANEXO 2.- preguntas incluidas en los CUESTIONARIOS DE TRABAJADOR de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo empleadas en el análisis del 1er. Periodo

Sector		TERCERA ENCUESTA (1997)		CUARTA ENCUESTA (1999)		QUINTA ENCUESTA (2003)	
		INDUSTRIA Y SERVICIOS		INDUSTRIA Y SERVICIOS		INDUSTRIA Y SERVICIOS	
	Sexo	Sexo (86)		Idem (82)		Idem (94)	
CONDICIONES DE EMPLEO	Contrato			Relación laboral con la empresa: asalariado, asalariado de una contrata, autónomo (1)		Idem -cuestionario general-(1)	
		Tipo de contrato -se amplían las opciones de respuesta- (2)		Idem -cambian las opciones de respuesta- (2)		Idem -sólo para asalariados- (2)	
		Tiempo completo/Tiempo parcial (3)		Idem (3)		Idem (3)	
CARACTERÍST. DEL PUESTO	Puesto	Puesto o función -CNO94- (7)		Idem (6)		Idem (6)	
		El puesto que ocupa es: Permanente, lo alterno con otro puesto o puestos dentro de la empresa, Lo alterno dentro de un grupo de trabajo establecido en la empresa - (8)		Ídem (7)		Ocupo siempre el mismo puesto, Lo alterno regularmente con otro puesto o puestos dentro de la empresa, Lo alterno regularmente dentro de un grupo de trabajo establecido en la empresa, Cambio de puesto en cada momento según las necesidades de la empresa (7)	
	Trabajo en cadena	Trabajo en cadena de producción o montaje (9)		Idem (8)		Idem (8)	
		Situación de trabajo				Situación en la que se realiza el trabajo: aislado, al lado de otros, cooperando con otros, en grupos (9)	
EXIGENCIAS DEL TRABAJO		Exigencias de atención, ritmo y repetitividad en la ejecución del trabajo (35)		Idem (32)		Idem (33)	
						Requerimientos organizativos: respetar normas de calidad, autoevaluar la calidad del trabajo, etc. (36)	
AUTONOMÍA	Operacional	Posibilidad de elegir o modificar en el trabajo: orden, método, ritmo, pausas (45)		Idem (40)		Idem (45)	
	Temporal	Factores determinantes del ritmo de trabajo (46)		Idem -cambian las opciones de respuesta- (41)		Idem -cambian las opciones de respuesta- (46)	
TIEMPO DE TRABAJO	Horario	horas/semana		Idem (44)		Idem -se incluye además de horas nº de minutos- (52)	
		Horario habitual (50)		Idem -se incluye una nueva categoría de respuesta- (45)		Idem (53)	
	Trabajo a turnos	Turno actual (52)		Idem (47)		Idem (55)	

Sectores incluidos en el análisis		TERCERA ENCUESTA (1997)	CUARTA ENCUESTA (1999)	QUINTA ENCUESTA (2003)
		INDUSTRIA Y SERVICIOS	INDUSTRIA Y SERVICIOS	INDUSTRIA Y SERVICIOS
	Sábados, domingos y festivos		Trabajo en domingos y días festivos (48)	Trabajo en sábados, domingos y días festivos - <i>cambian las opciones de respuesta</i> - (56)
	Prolongación de la jornada		Prolongación de la jornada sin compensación económica (50)	Prolongación de la jornada con o sin compensación - <i>cambian las opciones de respuesta</i> - (58) Razón fundamental por la que suele prolongar su jornada (59)

ANEXO 3.- preguntas incluidas en los CUESTIONARIOS DE TRABAJADOR de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo empleadas en el análisis del 2º. Periodo

Sectores incluidos en el análisis		SEXTA ENCUESTA (2007)	SEPTIMA ENCUESTA (2011)
		INDUSTRIA, CONSTRUCCION, SERVICIOS	INDUSTRIA, CONSTRUCCION, SERVICIOS
	Sexo	Sexo (70)	Sexo (58)
CONDICIONES DE EMPLEO	Relación laboral y tipo de contrato	Si actualmente está trabajando o está de baja por algún motivo (enfermedad, accidente), está de excedencia o vacaciones: sí; no (1)	Si actualmente está trabajando , está de baja por algún motivo (enfermedad, accidente), de excedencia, de vacaciones, está en paro estacional (fijo discontinuo o trabajador estacional), está en paro parcial por motivos económicos o técnicos de su empresa o se encuentra en un expediente de regulación de empleo: sí; no (1)
		Situación de trabajo actual: autónomo con o sin empleados, asalariado de alta en la S.S. o no, otro (2)	Situación de trabajo actual: asalariado (con o sin contrato), autónomo (dependiente, independiente sin asalariados e independiente con asalariados), miembro de una cooperativa o ayuda en la empresa o negocio familiar (2)
		(FILTRO: asalariado con alta en la seguridad social) Tipo de contrato: de duración indefinida (indefinido o fijo discontinuo) o de duración determinada (<i>varios</i>) (3)	Idem (3)
		(FILTRO: asalariado con alta en la seguridad social) Trabajo a tiempo parcial o a tiempo completo (4)	(FILTRO: asalariado con alta en la seguridad social) Trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial: porque no quiere ahora un trabajo a jornada completa o porque no ha encontrado un trabajo de jornada completa (4)
	Relación con la empresa: pertenece a la propia empresa donde realiza su trabajo, pertenece a una empresa subcontratada. (6)	(FILTRO: asalariados, autónomo dependiente, miembro de una cooperativa y ayuda en la empresa o negocio familiar) Relación con la empresa: pertenece a la propia empresa donde realiza su trabajo, pertenece a una empresa subcontratada. (5)	
Actividad centro	Actividad económica principal del centro de trabajo (8)	(<i>Nuevas agrupaciones</i>) Actividad principal del centro de trabajo -CNAE 2009- (8)	

		SEXTA ENCUESTA (2007)	SEPTIMA ENCUESTA (2011)
CARGA FÍSICA	Carga física	<p>Postura o posturas habituales de trabajo: De pie sin andar apenas De pie andando frecuentemente De pie con las rodillas ligeramente flexionadas Sentado, sin levantarse casi nunca Sentado, levantándose con frecuencia Agachado (con la espalda doblada) Arrodillado En cuclillas Tumbado Otra (T res opciones de respuesta ordenadas de mayor a menor frecuencia- (29)</p>	<p>Frecuencia de exposición (siempre o casi siempre, a menudo, a veces, raramente, casi nunca o nunca) a: Adoptar posturas dolorosas o fatigantes (de cualquier parte del cuerpo: espalda, cabeza, brazos, manos, etc.) Estar de pie sin andar Estar sentado sin levantarse Levantar o mover cargas pesadas Levantar o mover personas Aplicar fuerzas importantes Repetir los mismos movimientos de manos o brazos Disponer de muy poco espacio para trabajar con comodidad Tener que alcanzar herramientas, elementos u objetos de trabajo situados muy altos o muy bajos, o que obliguen a estirar mucho el brazo Tener una iluminación inadecuada para el trabajo que realiza (escasa, excesiva, con reflejos molestos, etc.) Trabajar sobre superficies inestables o irregulares (28)</p>
		<p>Frecuencia de exposición (siempre o casi siempre, a menudo, a veces, raramente, casi nunca o nunca) a: Adoptar posturas dolorosas o fatigantes (agachado, en cuclillas, arrodillado...) Levantar o mover personas Levantar o mover cargas pesadas Realizar una fuerza importante Mantener una misma postura Realizar movimientos repetitivos de manos o brazos Disponer de muy poco espacio para trabajar con comodidad Tener que alcanzar herramientas, elementos u objetos de trabajo situados muy altos o muy bajos, o que obliguen a estirar mucho el brazo Trabajar en zonas de muy difícil acceso para las manos Disponer de una silla de trabajo muy incómoda Iluminación inadecuada para el trabajo que realiza Trabajar sobre superficies inestables o irregulares (30)</p>	
EXIGENCIAS MENTALES DEL TRABAJO		<p>Frecuencia de exposición (siempre o casi siempre, a menudo, a veces, raramente, casi nunca o nunca) a: Mantener un nivel de atención alto o muy alto Trabajar muy rápido Trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos Realizar tareas muy repetitivas y de muy corta duración Atender a varias tareas al mismo tiempo Tratar directamente con personas que no son empleados de donde Vd. trabaja: clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. Realizar tareas complejas, complicadas o difíciles Disponer de informaciones claras y suficientes para realizar correctamente su trabajo Trabajar con ordenadores: PC, ordenadores en red, ordenadores centrales, etc. (32)</p>	<p>Frecuencia de exposición (siempre o casi siempre, a menudo, a veces, raramente, casi nunca o nunca) a: Mantener un nivel de atención alto o muy alto Trabajar muy rápido Trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos Atender a varias tareas al mismo tiempo Tratar directamente con personas que no son empleados de donde Vd. trabaja: clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. Realizar tareas complejas, complicadas o difíciles Realizar tareas monótonas Trabajar con ordenadores: PC, ordenadores en red, ordenadores centrales, etc. Usar Internet / correo electrónico con fines profesionales (30)</p>

		SEXTA ENCUESTA (2007)	SEPTIMA ENCUESTA (2011)
		Frecuencia (siempre o casi siempre, a menudo, a veces, raramente, casi nunca o nunca) con la que el trabajador: Puede obtener ayuda de sus compañeros si la pide Puede obtener ayuda de sus superiores/jefes si la pide Puede recibir ayuda externa si la pide Tiene tiempo suficiente para realizar su trabajo Tiene libertad para decidir cuándo coge sus vacaciones o sus días libres En el trabajo, tiene la oportunidad de hacer aquello que sabe hacer mejor Su trabajo le proporciona el sentimiento de realizar un trabajo bien hecho Puede poner en práctica sus propias ideas en su trabajo Tiene la sensación de estar haciendo un trabajo útil Considera que su trabajo es intelectualmente exigente Considera que su trabajo es emocionalmente exigente Considera que su trabajo es excesivo y se siente agobiado (34)	Frecuencia (siempre o casi siempre, a menudo, a veces, raramente, casi nunca o nunca) con la que el trabajador: Puede obtener ayuda de sus compañeros si la pide Puede obtener ayuda de sus superiores/jefes si la pide En el trabajo, tiene la oportunidad de hacer aquello que sabe hacer mejor Puede poner en práctica sus propias ideas en su trabajo Tiene la sensación de estar haciendo un trabajo útil Puede aprender cosas nuevas Tiene mucho trabajo y se siente agobiado (31)
		Grado de acuerdo con la siguiente afirmación "las relaciones personas son positivas y de colaboración" (67-04)	
AUTÓNOMA	Operacional	Frecuencia (siempre o casi siempre, a menudo, a veces, raramente, casi nunca o nunca) con la que el trabajador puede elegir o modificar: El orden de las tareas; El método de trabajo; El ritmo de trabajo; La distribución y/o duración de las pausas en el trabajo (35)	Idem (32)
	Temporal	Su ritmo de trabajo depende de (si, no): - La velocidad automática de máquinas o el desplazamiento de productos - El trabajo de compañeros - Demandas directas de personas (como clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...) - Topes o cantidad de producción o servicios que hay que alcanzar - Plazos de tiempo que hay que cumplir - Control directo de su jefe - Tráfico (36)	Su ritmo de trabajo depende de (si, no): - La velocidad automática de máquinas o el desplazamiento de productos - El trabajo de compañeros - Atención personal (cara a cara) con clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. - Topes o cantidad de producción o servicios que hay que alcanzar - Plazos de tiempo que hay que cumplir - Medios tradicionales como el teléfono, las peticiones escritas, etc. - Correo electrónico o e-mail (excluidos los correos privados o personales) - Control directo de su jefe - Tráfico (33)
TIEMPO DE TRABAJO	Horario	Nº horas de trabajo a la semana: horas y minutos (39)	Nº horas de trabajo a la semana (sin tener en cuenta el tiempo para comer): horas y minutos (35)
		Horario habitual: jornada partida (mañana y tarde); jornada continua fijo de mañana; jornada continua fijo tarde; jornada continua fijo noche; turnos mañana/tarde; turnos mañana/tarde/noche; otro turno; otro horario (40)	Horario habitual: jornada partida (mañana y tarde); jornada continua fijo de mañana; jornada continua fijo tarde; jornada continua fijo noche; turnos mañana/tarde/noche; otro turno; otro horario variable o irregular (36)
	Noche		Frecuencia con la que el trabajador realiza al menos tres horas de su jornada entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana: diariamente; más de la mitad de los días que trabajo; ocasionalmente; nunca (37)

		SEXTA ENCUESTA (2007)	SEPTIMA ENCUESTA (2011)
	Sábados, domingos y festivos	Frecuencia (siempre o casi siempre, a menudo, a veces, raramente, casi nunca o nunca) con la que trabaja los sábados, domingos y días festivos: sábados; domingos y días festivos (42)	Idem (38)
	Adaptación vida laboral y social	Grado de adaptación del horario de trabajo a los compromisos sociales y familiares: muy bien ... nada bien (45)	Si el horario le permite compaginar el trabajo con sus compromisos sociales y familiares: muy bien, ..., nada bien (40)
	Prolongación de la jornada	Si habitualmente suele prolongar la jornada laboral con o sin compensación: sí, con compensación económica o en tiempo libre; sí, sin compensación; no (43)	(FILTRO: no se pregunta a empresario sin asalariados) Si habitualmente suele prolongar la jornada laboral con o sin compensación: sí, siempre con compensación económica o en tiempo libre; sí, a veces con compensación económica o en tiempo libre; sí, sin compensación; no (39)
DAÑOS A LA SALUD	Accidente de trabajo	Si en los últimos años ha sufrido algún AT que requiriera asistencia médica o tratamiento o la aplicación de primeros auxilios: sí; no (59)	Idem (52)
		Causas del accidente de trabajo (60) <i>-mismas opciones que P28-</i>	Idem (53) <i>-mismas opciones que P27-</i>
	Zonas del cuerpo con molestias	Tres principales zonas del cuerpo donde sienta molestias que el trabajador achaque a posturas y esfuerzos derivados del trabajo: Nuca/Cuello; Hombro/s; Brazo/s-Antebrazo/s; Codo/s; Mano/s, muñeca/s, dedo/s; Alto de la espalda; Bajo de la espalda; Nalgas/Caderas; Muslos; Rodillas; Piernas ; Pies/Tobillos; Otra; Ninguna (31)	Idem (29)
	Sintomatología compatible con estrés	Últimamente, ¿sufre con frecuencia alguno de los siguientes síntomas?: Le cuesta dormir o duerme mal; Tiene sensación continua de cansancio; Sufre dolores de cabeza; Sufre mareos; Le cuesta concentrarse, mantener la atención; Le cuesta acordarse de las cosas u olvida las cosas con facilidad; Se nota tenso, irritable; Tiene la sensación de estar emocionalmente agotado, falta de energía, No consigue olvidarse de los problemas del trabajo, Sufre alteraciones del apetito o digestivas (náuseas, acidez, digestiones pesadas ...); Tiene problemas en los ojos (lagrimeo, visión borrosa ...); Otro; Ninguno (66)	

		SEXTA ENCUESTA (2007)	SEPTIMA ENCUESTA (2011)
		(FILTRO: considera que el trabajo está afectando a su salud) ¿Cómo cree que afecta a su salud?: Dolor de cuello; Dolor de espalda; Hernia de disco; Dolor en miembro superior: hombro, brazo, codo, antebrazo (exc. muñeca o mano); Dolor en muñeca, mano o dedos; Dolor en miembro inferior: cadera, muslo, rodilla, pierna, tobillo, pie; Esguince, luxación, fractura o desgarró muscular; Quemaduras; Heridas por cortes, pinchazos, golpes y proyecciones; Enfermedades del corazón; Tensión arterial alta; Enfermedades de las venas (varices, trombosis); Dolor de estómago, alteraciones gastrointestinales (gastritis, úlcera, malas digestiones, diarrea, estreñimiento); Dificultades o enfermedades respiratorias (gripe, resfriado, neumonía, etc.); Asma; Enfermedades o problemas de la piel; Alergias; Intoxicación aguda; Disminución de la audición; Dolor de cabeza (cefalea); Vértigos o mareos; Alteraciones de la visión o fatiga visual (cansancio de ojos); Estrés; Depresión; Problemas de insomnio o alteraciones del sueño en general; Problemas de la voz; Cansancio crónico; Enfermedades del hígado y sus vías biliares; Enfermedades del riñón y vías urinarias (cálculos, infecciones...); Otra. (64)	Relación de posibles problemas de salud: Dolor de cuello/nuca Dolor de espalda Dolor en hombros, brazos, codos, muñecas, manos o dedos Dolor en piernas, rodillas o pies Problemas respiratorios Problemas de la voz Problemas de la piel Problemas auditivos (en los oídos) Problemas visuales (en los ojos) Tensión arterial alta Dolor de cabeza Problemas para conciliar el sueño Estrés, ansiedad o nerviosismo Depresión o tristeza Cansancio, agotamiento Otra (54A)
GRADO DE INSATISFACCION	Valoración general		(FILTRO: Menores de 60 años). Si cree que cuando tenga 60 años podrá realizar el mismo trabajo que realiza ahora: sí, lo creo; no, no lo creo; no, no quisiera (57)
		Grado de preocupación (nada, poco, regular, bastante, mucho) sobre los siguientes aspectos de su trabajo: - La autonomía para realizar su trabajo - El ritmo de trabajo - El horario de trabajo - La dificultad o complejidad de las tareas - La monotonía - La cantidad de trabajo - Las relaciones con compañeros - Las relaciones con jefes - Las relaciones con otras personas no empleadas en su empresa: clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. - Las posturas que debe adoptar - Los esfuerzos físicos que ha de realizar - El ruido existente en su puesto de trabajo - La iluminación del puesto - La temperatura y humedad en el puesto - La manipulación o respiración de sustancias nocivas o tóxicas - El riesgo de tener un accidente - El riesgo de tener una enfermedad - El riesgo de perder el empleo (68)	Idem (55)

Anexo 4. Estudios de los que se han empleado VERBATINGS en el capítulo 5

AÑO	SECTOR LABORAL	ESTUDIO	ENTIDAD
1999	BANCA	CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS OFICINAS BANCARIAS.	LABOUR/UGT/FORCEM
2000	VARIOS	LA EFICACIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS. EL CASO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN MADRID.	LABOUR/UGT/FORCEM
2001	TRANSPORTE CARRETERA	LA SALUD LABORAL EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE POR CARRETERA	LABOUR/UGT/FORCEM
2001	VARIOS	FORMACIÓN CONTINUA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN CANTABRIA.	LABOUR/UGT/FORCEM
2002	varios	COMPROMISO PREVENTIVO DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES EN CANTABRIA	LABOUR/UGT/FUNDACION PRL
2003	HOSTELERIA	LAS CONDICIONES DE SALUD LABORAL EN EL COLECTIVO DE: TRABAJADORES DE LA HOSTELERIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID.	LABOUR/UGT/FUNDACION PRL
2004	CENTROS DE LLAMADAS	LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LOS CENTROS DE LLAMADAS. UNA INDUSTRIA EN EL TERCARIO	LABOUR/UGT/FUNDACION PRL
2004	VARIOS, MUJER	RIESGOS LABORALES ESPECÍFICOS DE LA MUJER TRABAJADORA	LABOUR/UGT/FUNDACION PRL
2005	AUDIOVISUAL	LAS CONDICIONES DE SALUD LABORAL EN EL SECTOR DE PRODUCCION AUDIOVISUAL	LABOUR/UGT/FUNDACION PRL
2005	Trabajo a turnos y nocturno	LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES NOCTURNOS EN LA COMUNIDAD DE MADRID Y PROPUESTAS PARA LOGRAR UNA MEJORA	LABOUR/UGT/FUNDACION PRL
2006	LIMPIEZA OFICINA Y HOSPITALES	INCIDENCIA DE LOS PRINCIPALES RIESGOS LABORALES SOBRE LA SALUD, FÍSICA Y MENTAL, EN EL SECTOR DE LIMPIEZA EN OFICINAS Y HOSPITALES.	LABOUR/UGT/FUNDACION PRL
2008	ARTES GRAFICAS	INCIDENCIA Y VISIBILIDAD SOCIAL DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES EN LAS ARTES GRAFICAS NUEVAS TECNOLOGÍAS, NUEVOS RIESGOS: PROCESOS DE PRE-IMPRESIÓN, IMPRESIÓN Y RECUBRIMIENTO POR MEDIO DE TECNOLOGÍA ULTRA VIOLETA	LABOUR/UGT/FUNDACION PRL

Algunos de estos estudios dieron lugar a publicaciones en revistas o en libros. La mayoría pueden ser consultados en la web de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales <http://funprl.es>. No obstante no todos los verbatings seleccionados se encuentran en esas publicaciones