



LA SALUD LABORAL: SU DETERIORO

• Opinión de los trabajadores

Alejo FRAILE CANTALEJO
C.I.A.T. DE VIZCAYA

Al analizar la situación, en la actualidad, del deterioro de la salud de la población, es importante considerar el ámbito laboral por su decisiva influencia en el estado de salud general. En efecto, el papel central que el trabajo ocupa en esta sociedad, hace que gran parte de nuestras actividades y, en consecuencia, de nuestro tiempo, se dedique al trabajo directa o indirectamente, por lo que los elementos agresivos existentes en éste provocan la pérdida de la salud en la población de manera decisiva e importante.

Las alteraciones de la salud provocadas por unas condiciones de trabajo inadecuadas tienen una notable trascendencia en el estado de salud general y, por tanto en los niveles de calidad de vida de una colectividad, pudiendo esperarse que ésta estaría especialmente sensibilizada ante dicho problema, y dispuesta a defender sus derechos en relación con él.

La realidad dista mucho de confirmar la presunción anterior, y nos encontramos con una situación que no dudamos de calificar de "marginación" de la salud laboral, por parte de las personas y grupos sociales implicados en ella, llegando a la conclusión de que, siendo la situación de trabajo la más importante forma de perder la salud, paradójicamente los elementos implicados en ella, no sólo no tienen conciencia de ello, sino que ni siquiera se precocupan del tema.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A raíz de la Revolución Industrial, el trabajo se caracteriza por la mercantilización y salarización que acompañan al extraordinario incremento de la actividad

industrial motivada por aquélla. El trabajo se considera como un medio que permite hacer frente a determinadas necesidades humanas, y la relación del hombre hacia aquél era fundamentalmente utilitaria. Esta actitud ante lo que constituye una actividad esencialmente humana, se ha propagado en gran medida hasta nuestros días, y colabora a que se justifiquen los elementos negativos del trabajo, debido a su carácter de objeto de intercambio.

Otras actitudes relacionadas con lo anterior y que también colaboran a reforzar la marginación de la salud en el trabajo a que antes aludíamos, componen el substrato ideológico resultante de, al menos tres aspectos relevantes:

- a) *El sentido bíblico del trabajo, asociado a una imagen de castigo.*
- b) *La separación entre el trabajo manual y el intelectual derivado de las sociedades esclavistas, como Grecia y Roma, de tanta influencia en nuestra cultura.*
- c) *La legitimación de lo anterior proporcionada a nivel práctico por la Organización Científica del Trabajo de Taylor.*

La combinación, entre otros, de los factores anteriores, tuvo como efecto la aceptación pasiva de unas condiciones de trabajo agresivas y, en el mejor de los casos, la limitación de la defensa de la salud a sus aspectos puramente fisiológicos; considerando fuera de lugar, o cuando menos utópica, la defensa de la salud en sus vertientes psíquica y social.

La pérdida de la salud es un hecho social y, en consecuencia, existe una definición social del mismo, que se modifica al hacerlo el contexto cultural, político, etc. Así nos encontramos con que va cambiando lo que en el mundo del trabajo se entiende por salud laboral y, afortunadamente, ampliándose su contenido, de manera que cada vez se alzan más voces defendiendo la necesidad de luchar por una salud global entendida, como preconiza la Organización Mundial de la Salud, en sus tres aspectos: físico, psíquico y social; si bien, en muchos casos, se reducen a manifestaciones testimoniales que cumplen la función de preparar el camino para una situación favorable para la defensa de la salud laboral, sin demasiadas repercusiones prácticas sobre las condiciones de trabajo realmente existentes.

El trabajador, cuya salud se erosiona en su actividad laboral, otorga una importancia variable a los distintos elementos que configuran su situación de trabajo, y esa valoración subjetiva tiene gran importancia, pues le

permite orientar su comportamiento ante ella.

Para estudiar la definición que el trabajador realiza de sus condiciones de trabajo, se elaboró un cuestionario de aplicación escrita, que fue cumplimentado por 2.116 trabajadores de la provincia de Vizcaya durante el período 1980-1981, en el que se les ofrecían nueve problemas en relación con su trabajo, de los que tenían que seleccionar los cuatro que más les preocuparan en el momento de la encuesta.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

La relevancia otorgada por los encuestados de los citados nueve problemas en relación con su trabajo, fue la que se indica en el cuadro de la página siguiente.

Podemos ver que después de la primacía indudable de los problemas relacionados con la subsistencia y la seguridad, mantenimiento del puesto de trabajo y pérdida del poder adquisitivo, aparece muy destacado el ámbito de la "falta de posibilidades de promoción", de claro contenido económico, aunque a la vez contenga elementos de prestigio y reconocimiento directamente ligados al contenido del trabajo.

Surge en cuarto lugar una reivindicación frecuentemente ignorada cual es la "falta de participación en la marcha de la empresa", evidenciando la insatisfacción del trabajador frente a una organización empresarial frecuentemente impermeable a las aportaciones y propuestas de los que no están en la cúspide de ella. La importancia dada a este aspecto de las condiciones de trabajo, puede interpretarse desde la perspectiva de salud que aquí se defiende, como una respuesta, no por ya conocida menos importante, ante los excesos del taylorismo, con su radical separación entre las actividades de planificación y ejecución, así como un reflejo en el mundo del trabajo de los cambios políticos producidos fuera de la empresa, en la línea de la denominada "Democracia Industrial" (1).

En el centro del escalafón de problemas, surge con claridad la pérdida de la salud en el trabajo en un sentido restringido, representado por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, marcando el paso al resto de los problemas, cuya puntuación es sensiblemente menor.

Las malas relaciones entre los grupos formales e informales existentes en la empresa, representa para los

(1) EMERY, F.F. y THORSRUD, E. "Forms and Content in Industrial Democracy". Tavistock Institute. London. 1964.

trabajadores el sexto problema en orden de importancia. Su evidente repercusión sobre la salud psíquica y social del mismo, contrasta con la escasa relevancia que le ha sido otorgada, quizás porque nos encontramos en una situación en la que la existencia de problemas más graves, impide ponderar otras cuya influencia es menos manifiesta.

Variables de empresa:

Actividad

Tamaño

MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO

La extensión de la crisis económica actual, hace que

Nº de orden	%	PROBLEMA
1	90,6	Mantenimiento del puesto de trabajo.
2	58,6	Pérdida de poder adquisitivo.
3	51,7	Falta de posibilidad de promoción.
4	39,8	Falta de participación en la marcha de la empresa.
5	36,2	Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
6	27	Malas relaciones con los compañeros y/o jefes.
7	25,9	Ritmo de trabajo.
8	21,9	Horario de trabajo.
9	15,1	Trabajo aburrido y sin interés.

En el último bloque de aspectos, hallamos dos elementos clásicos de las condiciones materiales de trabajo, cual son el ritmo y el horario de trabajo, seguidos a notable distancia de lo que parece ser el menor problema en importancia de los propuestos a los encuestados, el relativo al contenido de trabajo. Que éste sea aburrido y sin interés para el que lo realiza no parece ser, en términos generales, algo que preocupe mucho a los trabajadores actualmente.

A continuación consideraremos los problemas anteriores en su relación con las variables siguientes:

—Variables personales:

Sexo

Edad

Nivel de estudios

Antigüedad en la empresa

Status laboral

Comportamiento sindical

este problema se manifieste con gran intensidad en casi todos los casos, siendo poco relevantes las diferencias según los valores de las diferentes variables.

Es importante para los de 46 a 55 años, más para los que tienen estudios primarios y menos para los titulados, y el llevar mucho tiempo en la empresa no lo elimina. Dentro de los diferentes "status" laborales, resalta su interés para los mandos intermedios y obreros, frente a los administrativos, y sobre todos los técnicos.

Respecto al comportamiento sindical, importa más a los que votaron en las últimas elecciones sindicales que a los que no lo hicieron.

Así mismo, es mayor en los Servicios que en la industria y en las empresas de 5 a 100 trabajadores.

PERDIDA DE PODER ADQUISITIVO

Insisten en ello mucho más los hombres que las mujeres, y los de 30 a 50 años que los más jóvenes. Se

detecta que, a mayor nivel de estudios, la relevancia es mayor, lo que sucede también al aumentar la antigüedad en la empresa.

Los mandos intermedios, técnicos y administrativos, lo destacan bastante más que los obreros y más los votantes no afiliados a sindicatos que el resto.

El deterioro económico es mayor en los Servicios que en la Industria y crece al aumentar el tamaño de la empresa.

FALTA DE POSIBILIDADES DE PROMOCION

Es más importante para las mujeres, y va creciendo con la edad hasta los 30 años; para, a partir de esa edad, decrecer lenta pero constantemente, como respuesta de acomodación ante las escasas facilidades encontradas.

Los que realizaron estudios de Bachiller y Formación Profesional, y algo menos los Titulados Medios, son quienes más sienten esa falta de horizontes, que se encuentra en mayor medida al llevar más de 6 años trabajando en la misma empresa, aunque a partir de 8 decrece notablemente, quizás por esa resignación a que antes aludíamos.

Los administrativos destacan en la relevancia dada a este problema, así como los más distantes de la actividad sindical.

En los Servicios, el problema es menor que en la Industria. El tamaño de la empresa no presenta una incidencia clara.

FALTA DE PARTICIPACION EN LA MARCHA DE LA EMPRESA

De poca relevancia para las mujeres, va creciendo con la edad, salvo de 40 a 50 años, para luego volver a subir.

Podemos decir que, a menor nivel de estudios, se siente más el problema, y que crece con la antigüedad en la empresa, donde interesa más a los mandos intermedios, técnicos y obreros, así como a los no afiliados sindicalmente.

Afecta a los Servicios y a grupos aislados según el tamaño (5 a 49 y 75 a 99).

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Quizás por el diferente tipo de trabajo que realizan,

este problema es citado menos por las mujeres y más por los extremos de la escala de edades. Los que realizaron estudios de Formación Profesional y los de Estudios Primarios, forman la principal fuente de aprovisionamiento de los trabajos de producción, estando más directamente expuestos a estos riesgos, y formulando este problema con prácticamente el doble de interés que el resto de grupos de estudios.

A partir de los 4 años de trabajar en la misma empresa, sube su interés, que es mayor para los obreros que para los mandos intermedios; siendo muy reducido para el resto.

Es citado con más interés por los que, estando afiliados sindicalmente, votaron en las últimas elecciones sindicales; y, paradójicamente, resulta casi el doble de importante para los trabajadores de empresas de Servicios.

MALAS RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS Y/O JEFES

El ambiente social de trabajo resulta estar más deteriorado para las mujeres, los trabajadores de hasta 25 años y los titulados superiores y medios.

Es más grave en los primeros cinco años de trabajo en la empresa y lo resaltan los empresarios y administrativos. Resulta llamativo, dado su papel en la estructura de la empresa, la escasa importancia que los mandos intermedios le otorgan.

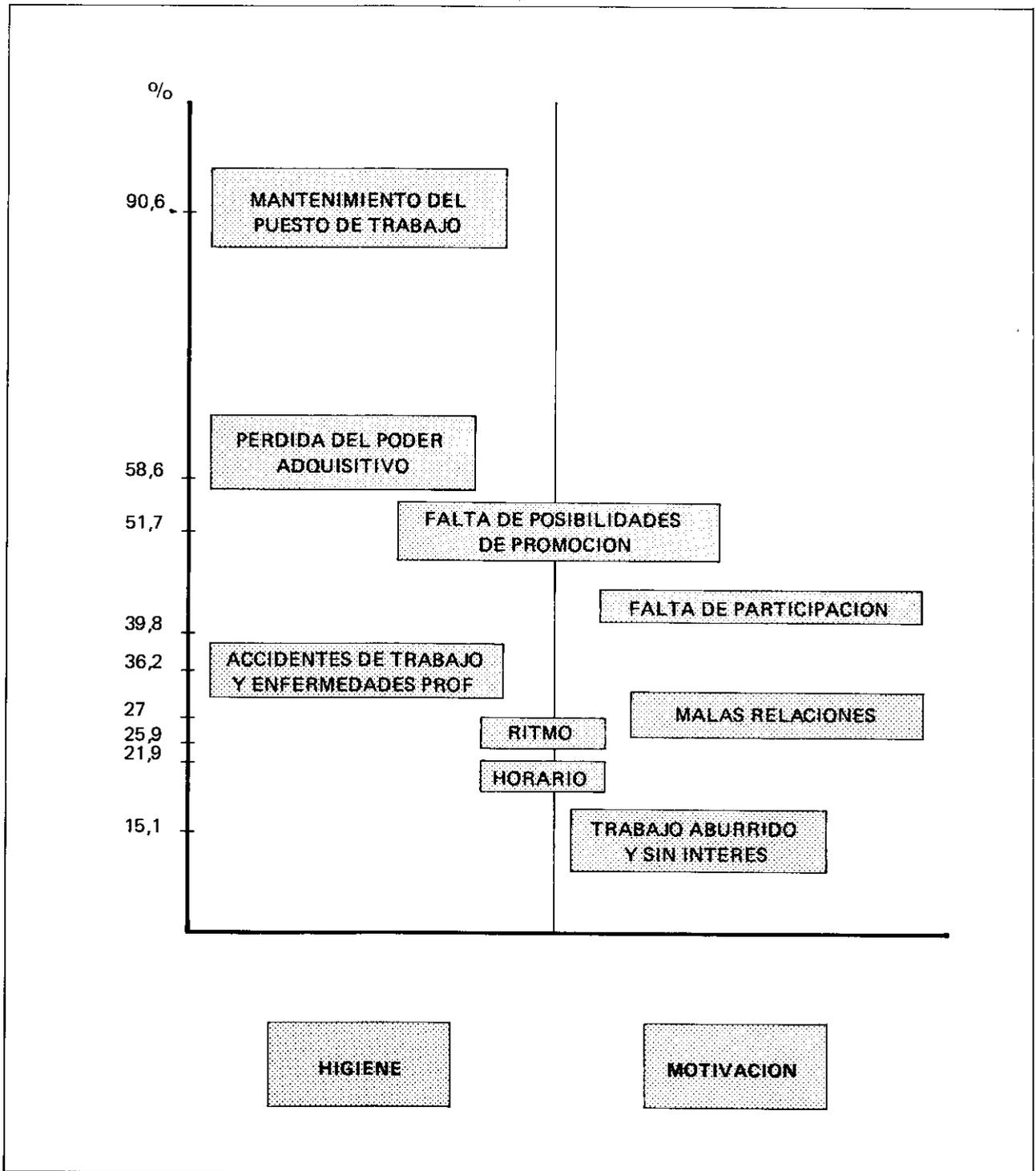
Los no votantes en las elecciones sindicales parecen más afectados, así como los trabajadores de empresas más grandes.

RITMO DE TRABAJO

Afecta ligeramente más a las mujeres y crece con la edad. Los estudios ejercen influencia más alta en sus extremos, resaltándolo los de Estudios Primarios y Titulados.

A partir del quinto año de antigüedad en la empresa decrece singularmente y es poco significativo para los trabajadores de cuello blanco. Se quejan de ello más los no votantes y, dentro de ellos, los no afiliados.

Es en la Industria y en las empresas medias donde se le destaca como más importante.



HORARIO DE TRABAJO

Las mujeres y los trabajadores muy jóvenes se quejan más de ello. Por contra, los que realizaron Formación Profesional son menos sensibles a formularla, al igual que los que tienen más de 7 años de experiencia en la misma empresa.

Los empresarios y los mandos intermedios resaltan su incidencia, así como los que tienen un comportamiento sindical distante. La Industria y las empresas de menos de 5 operarios destacan por los problemas derivados de su horario de trabajo.

TRABAJO ABURRIDO Y SIN INTERES

Consideran más agresivo el trabajo irrelevante las mujeres y los jóvenes. Así mismo, es mayor para los que estudiaron Bachiller, Formación Profesional y los Titulados Superiores, contrastando estos con los Titulados Medios, que se quejan mucho menos de ello.

En líneas generales, va creciendo con la antigüedad en la empresa, descendiendo a partir del 5º año.

El trabajo de los administrativos parece el menos interesante; destacando, en el sentido contrario, el de los empresarios y mandos intermedios.

Para los afiliados sindicalmente el problema es algo más importante, así como para la Industria frente a los Servicios.

Con el fin de facilitar la exposición de unas conclusiones generales, vamos a utilizar como referencia simplemente explicativa el modelo bipolar de F. Herzberg (2) con su división entre **factores higiénicos** o de insatisfacción y **factores motivadores** o de satisfacción. Aquellos relacionados con el cumplimiento de las necesidades de subsistencia y seguridad, no son fuente de satisfacción, sino de insatisfacción, de no estar superados, siendo en consecuencia un requisito previo para afrontar los factores motivadores, únicos capaces de generar satisfacción. Estos estarían unidos a la solución de las necesidades de relaciones sociales, de prestigio y de realización.

Teniendo en cuenta este esquema, vamos a asimilar a ambos polos, los resultados obtenidos en nuestra investigación, (ver el cuadro de la página anterior).

El bloque más importante para los trabajadores, lo constituyen problemas que Herzberg llama de **tipo higiénico**; es decir, de Subsistencia y de Seguridad, que

(2) HERZBERG, F. "Work and the nature of man". London. Crasby Lackwood staples, 1974.

desde la simplificación propuesta por Herzberg nos ofrecen un panorama de insatisfacción del trabajador con sus condiciones de trabajo. Esta hegemonía de los aspectos materiales del trabajo consigue oscurecer en gran medida las deficiencias de los problemas organizativos en las empresas, responsables importantes de la ausencia de factores motivadores que, salvo en el caso de la demanda de participación, parecen bastante secundarios para la mayoría de los encuestados.

El deprimente estado en que parecen encontrarse los horizontes de salud de los trabajadores, con una definición de su situación en la que no se superan los riesgos materiales más inmediatos, requiere para su explicación la consideración de factores de índole diversa, como la crisis económica actual, de especial incidencia en zonas como Vizcaya, caracterizada por actividades industriales antiguas en las que la situación de crisis incide con mayor gravedad. Sin embargo, además de esas razones estructurales a las que se suele hacer referencia y no siempre con razón, es preciso resaltar el papel de las organizaciones sindicales y empresarios. Aquéllas no se han caracterizado por su defensa de la salud laboral, problema que ha sido desplazado en sus luchas por otros de probable mayor urgencia, y los empresarios han recurrido con frecuencia al estereotipo defensivo del trabajador descuidado y sólo interesado por la ganancia económica. Este esquema taylorista, apoyado en la jerarquización y especialización, que utilizaba como señuelo la motivación exclusivamente económica del trabajador, tiene gran responsabilidad en esta situación en que el empresario, y no en todos los casos, contempla la salud laboral en sus aspectos específicamente materiales sin complementarlos con los elementos organizativos que posibiliten la búsqueda de unos niveles de salud global más satisfactorios.

BIBLIOGRAFIA

EMERY, F.F. y THORSUD, E. "Forms and Content in Industrial Democracy". Tavistock Institute. Londres. 1964.

HERZBERG, F. "Work and the nature of man". London. Crasby Lackwood Staples. 1974.

ANEXOS

PROBLEMA	SEXO%	
	VARON	HEMBRA
MANTENER EL PUESTO DE TRABAJO	91	90,6
RITMO DE TRABAJO EXCESIVO	25,9	26,6
TRABAJO ABURRIDO Y SIN INTERES	14,4	18
MALAS RELACIONES CON LOS COMPANEROS Y/O JEFÉS	25,3	36,6
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	39,2	22,8
FALTA DE POSIBILIDADES DE PROMOCION	51,7	55,7
FALTA DE PARTICIPACION EN LA MARCHA DE LA EMPRESA	41,5	31,4
HORARIO DE TRABAJO	20,5	27,4
PERDIDA DE PODER ADQUISITIVO	63,1	42,3

PROBLEMA
MANTENER EL PUESTO DE TRABAJO
RITMO DE TRABAJO EXCESIVO
EL TRABAJO ABURRIDO Y SIN INTERES
MALAS RELACIONES CON LOS COMPANEROS Y/O JEFES
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES
FALTA DE POSIBILIDADES DE PROMOCION
FALTA DE PARTICIPACION EN LA MARCHA DE LA EMPRESA
HORARIO DE TRABAJO
PERDIDA DE PODER ADQUISITIVO

PROBLEMA	ANTIGUEDAD EN LA EMPRESA %								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
MANTENER EL PUESTO DE TRABAJO	86,4	83	85	88,3	86,7	87,7	89,8	94,1	92,8
RITMO DE TRABAJO—EXCESIVO	26	39	27,5	39	27,8	19,5	25,6	25,7	24,7
TRABAJO ABURRIDO Y SIN INTERES	17,7	20,3	15	18,2	26,5	18,8	15,6	11,7	12,3
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	29,1	33,9	28,7	31,1	39,7	42,7	39,4	38,2	35,3
MALAS RELACIONES CON LOS COMPANEROS Y/O JEFES	36,4	23,7	36,2	35	31,7	21,7	26,5	29,4	25,2
FALTA DE POSIBILIDADES DE PROMOCION	56,2	40,6	47,5	44,1	51,6	55	55,8	58,1	52,1
FALTA DE PARTICIPACION EN LA MARCHA DE LA EMPRESA	32,3	37,3	36,2	32,4	31,8	36,9	38,1	44,1	43,2
HORARIO DE TRABAJO	27,1	32,2	22,5	23,4	17,9	29	20,4	20,6	19,5
PERDIDA P.C.	48	50,8	56,2	59,7	53	59,4	59,8	58,8	62,4

PROBLEMA
MANTENER EL PUESTO DE TRABAJO
RITMO DE TRABAJO EXCESIVO
TRABAJO ABURRIDO Y SIN INTERES
MALAS RELACIONES CON LOS COMPANEROS Y/O JEFES
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES
FALTA DE POSIBILIDADES DE PROMOCION
FALTA DE PARTICIPACION EN LA MARCHA DE LA EMPRESA
HORARIO DE TRABAJO
PERDIDA DE PODER ADQUISITIVO

ANEXOS

C	EDAD %							
	1-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56
0	88,7	89,1	92,1	91,2	89,7	93,7	95,3	91,7
1	21,1	26,1	27,2	27,4	29,4	27	28,1	24
3	26	16,7	12	10,2	12,5	13,8	11	10,3
4	36,8	25,6	24,4	27,8	23,2	26,4	25	21,6
8	29	38,5	38,6	34,8	35,2	38,5	38,3	42,2
5	64,8	60	55,2	49,4	43,3	42,5	39	35
4	34,1	41,6	42	41,7	35,2	37,3	42,9	43,3
8	26	20	19,6	22,7	22,3	15,5	17,9	25,7
3	47	58,1	64,3	67	64,3	59,2	62,5	54,6

PROBLEMA	ESTUDIOS %				
	E. Primarios Gr. Escolar	Bachiller	Formación Profesional	Titulado Medio	Titulado Superior
MANTENER EL PUESTO DE TRABAJO	94,8	86,5	89,4	84	84,4
RITMO DE TRABAJO EXCESIVO	28,2	24,1	20,6	29,1	28,4
TRABAJO ABURRIDO Y SIN INTERES	10,8	20,4	20,4	13,6	21,1
MALAS RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS Y/O JEFES	26,6	25,7	25,7	27,2	35,8
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	41,8	25,1	42,1	23,8	22
FALTA DE POSIBILIDADES DE PROMOCION	46,8	65	58,5	53,8	42,2
FALTA DE PARTICIPACION EN LA MARCHA DE LA EMPRESA	41,4	39,2	39,8	38,3	32,1
HORARIO DE TRABAJO	21,6	22,2	19,4	23,8	22
PERDIDA DE PODER ADQUISITIVO	52,6	67,7	63	70,4	70

PROBLEMA	STATUS LABORAL %				
	OBRAERO	ADM.TVO.	MANDO INTERME.	TECNICO	EMPRES.
MANTENER EL PUESTO DE TRABAJO	92,4	89,9	94,4	85	85,7
RITMO DE TRABAJO EXCESIVO	26,7	19,6	28,1	31,3	35,7
TRABAJO ABURRIDO Y SIN INTERES	14,5	20,4	9,9	14,5	7,1
MALAS RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS Y/O JEFES	27,7	29,3	20,4	26,1	35,7
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	45,8	15,4	38,6	25,7	28,6
FALTA DE POSIBILIDADES DE PROMOCION	50,9	66,1	44,2	50	21,4
FALTA DE PARTICIPACION EN LA MARCHA DE LA EMPRESA	40,9	33,8	44,2	41,4	14,3
HORARIO DE TRABAJO	20,3	19,6	23,2	21,2	35,7
PERDIDA DE PODER ADQUISITIVO	53	64,4	71,8	72,7	64,2

PROBLEMA	POSTURA SINDICAL %			
	VOTO Y AFILIACION	AFILIACION SIN VOTO	VOTO SIN AFILIACION	SIN VOTO Y SIN AFILIACION
MANTENER EL PUESTO DE TRABAJO	92,7	78,4	92,3	86,7
RITMO DE TRABAJO EXCESIVO	25,6	28	24,3	39,2
TRABAJO ABURRIDO Y SIN INTERES	15	18,4	13,8	13,7
MALAS RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS Y/O JEFES	26,2	29,5	26,1	29,4
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	44,9	31	32,5	33,3
FALTA DE POSIBILIDADES DE PROMOCION	43,1	54,4	57	64,7
FALTA DE PARTICIPACION EN LA MARCHA DE LA EMPRESA	40,4	36,2	42,3	43,1
HORARIO DE TRABAJO	20,2	23,1	20,3	35,3
PERDIDA DE PODER ADQUISITIVO	56,3	59,1	63,7	51

ANEXOS

PROBLEMA	ACTIVIDAD %	
	INDUSTRIA	SERVICIOS
MANTENER EL PUESTO DE TRABAJO	86,7	92,4
RITMO DE TRABAJO EXCESIVO	28	24,7
TRABAJO ABURRIDO Y SIN INTERES	18,7	13,9
MALAS RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS Y/O JEFES	26,9	27,2
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	25	44
FALTA DE POSIBILIDADES DE PROMOCION	55,3	49,8
FALTA DE PARTICIPACION EN LA MARCHA DE LA EMPRESA	37,3	42,6
HORARIO DE TRABAJO	26	18,6
PERDIDA DE PODER ADQUISITIVO	58,8	61,2

PROBLEMA	TAMAÑO EMPRESA (Nº TRABAJADORES) %							
	1-4	5-24	25-49	50-74	75-99	100-249	250-500	> 500
MANTENER EL PUESTO DE TRABAJO	88,4	92,3	91,6	92,7	95,1	91	89,6	89
RITMO DE TRABAJO EXCESIVO	30,7	22,8	26,4	28,3	35,5	29	23,6	20,8
TRABAJO ABURRIDO Y SIN INTERES	15,4	15,9	14,8	6,6	8	19	16	14,5
MALAS RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS Y/O JEFES	23	27	26,7	26,3	30,6	26,3	32	28,1
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	26,9	31,6	26,8	26,3	48,4	36,8	18,8	54,6
FALTA DE POSIBILIDADES DE PROMOCION	69,2	50,8	54,7	54,6	38,7	57,3	66,9	47,7
FALTA DE PARTICIPACION EN LA MARCHA DE LA EMPRESA	30,7	42	47,8	38,1	46,7	34,2	39,6	38
HORARIO DE TRABAJO	46,1	20	21,4	32,2	19,3	18,9	16	20
PERDIDA DE PODER ADQUISITIVO	38,4	56,3	59,8	57,9	62,9	62,1	65,1	65,5