



ACTITUDES DE LOS TRABAJADORES ANTE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LA SALUD

Antonia Almodóvar Molina

Centro Nacional de Condiciones de Trabajo-Barcelona-I.N.S.H.T.

INTRODUCCION

El Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, viene realizando una labor continuada, desde hace años, sobre el ámbito laboral y los elementos agresivos —considerados éstos en sentido amplio— existentes en éste, desde el punto de vista de sus efectos en la población trabajadora. En el desarrollo de esta actividad surge el interrogante de hasta qué punto el trabajador presenta una preocupación real por estos temas, teniendo en cuenta que él es el principal implicado y sujeto, en última instancia, de todas las acciones encaminadas en este campo.

Una psicóloga, Gemma Tubert Rivera, y una socióloga, Antonia Almodóvar Molina, ambas becarias del CNCT durante el año 1990, y desde el departamento de Ergonomía y Psicología de este centro, aceptamos la propuesta de realizar una investigación que arrojará luz sobre este interrogante. El objeto del presente artículo es dar cuenta de los resultados de esta investigación en la que se analizaron, en concreto, las actitudes de los trabajadores de Barcelona respecto al trabajo, las condiciones de trabajo y la salud.

METODOLOGIA

La hipótesis básica del estudio es que los trabajadores tienen poco interés por las condiciones de trabajo y, por lo tanto, por su mejora.

Por su parte, la población que cubre este estudio es la población trabajadora de Barcelona-ciudad y la zona de Hospitalet. Se ha excluido de esta población trabajadora a mandos, tanto intermedios como superiores.

La técnica base es el grupo de discusión o reunión de grupo. En cuanto que pretendíamos acercarnos al sentido profundo de los actos y opiniones de los trabajadores respecto a las condiciones de trabajo, vimos la necesidad de aplicar aquellas técnicas que nos permitieran dar la mayor libertad de expresión posible a los individuos, de tal forma que pudieran aflorar por sí mismas las relaciones de sentido que daban coherencia a esos actos y opciones. Con este objetivo, vimos la pertinencia de las técnicas llamadas «cualitativas», en concreto el grupo de discusión y la entrevista semidirectiva.

Se realizaron seis reuniones de grupo:

R/1	R/2	R/3	R/4	R/5	R/6
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres y Muj.	Hombres
< 35 años	< 35 años	> 35 años	> 35 años	< 35 años	< 35 años
Realiz. 19-6-90	Realiz. 31-5-90	Realiz. 24-7-90	Realiz. 5-7-90	«Sensibilizados» Realiz. 3-7-90	«Sensibilizados» Realiz. 3-7-90

La caracterización de los grupos se hizo en base a las siguientes variables: sexo, edad, «sensibilización» hacia los temas de condiciones de trabajo, y estar trabajando en el momento del estudio.

La selección en función de la edad se fijó en los treinta y cinco años (de treinta y cinco años y menos, y más de treinta y cinco años); el hecho de controlar la edad solamente a partir de esta franja, nos llevó a encontrar-

nos con discursos muy diferentes incluidos en una misma interacción verbal. En el caso de los mayores de treinta y cinco años este hecho se ha intentado solventar atendiendo, de cara al análisis, sólo al discurso que se erigió dominante cualitativa y cuantitativamente; en concreto al discurso de los trabajadores/as con una edad comprendida alrededor de los cincuenta años.

La selección en función de la «sensibilización» responde a la necesidad de acceder a aquellos trabajadores que no estuvieran totalmente alejados de este tema de una forma u otra; se trataba de poder contrastar las actitudes de estos trabajadores con las del resto. En concreto formamos dos grupos con trabajadores (en su mayoría miembros de comités de seguridad e higiene, comités de empresa y sindicatos) asistentes al curso de formación intermedia «Condiciones de Trabajo y Salud» organizado por el CNCT de Barcelona en la semana del 2 al 6 de julio de 1990. Partíamos de la hipótesis de que la asistencia al curso era un indicador de un mayor interés y motivación por estos temas.

Además, y como soporte de la investigación, realizamos quince entrevistas semidirectivas con técnicos expertos en el área de salud laboral.

ANALISIS

El análisis estructural de los discursos nos permitió acercarnos al marco específico de actitudes respecto del trabajo de cada uno de los sectores de población analizados. A partir de aquí era posible avanzar hacia su percepción de las condiciones de trabajo y la salud. Cuando hablamos de condiciones de trabajo seguimos la definición dada por Juan José Castillo y Carlos Prieto en su libro *Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la sociología del trabajo* (Madrid, 1983); a saber, que las «condiciones de trabajo son todo aquello que es y gira en torno al trabajo desde el punto de vista de su incidencia en las personas que trabajan»; «incidencia»

que a su vez entendemos en un sentido amplio, abarcando los aspectos físico, psíquico y social.

Los planteamientos y expectativas de cara al trabajo, la propia concepción del trabajo, es muy diferente según nos aproximemos a un segmento de población u otro.

El discurso del grupo R/1 (hombres, menores de treinta y cinco años, en su mayoría solteros, con una formación media superior) aparece marcado por la ideología del éxito, por la ideología del «llegar a ser», «llegar a tener»: un planteamiento ideológico básicamente individualista.

De cara al trabajo su expectativa fundamental es conseguir un trabajo «bien»



remunerado, que permita alcanzar un status y un reconocimiento social. De acuerdo con esto, el salario es el factor vertebrador de todo el discurso; el salario es la base de sus aspiraciones: aspiraciones consumistas, a corto plazo, y aspiraciones familiares —reproducir el esquema familiar tradicional— a medio plazo.

Otro aspecto importante en su línea discursiva es el horario de trabajo. Se valora en gran medida el tiempo libre y las actividades que se pueden desarrollar en ese tiempo «no sujeto» —aspecto éste destacado en todos los grupos de jóvenes— fundamentalmente ampliar su formación para poder acceder a mejores trabajos; de ahí su preferencia por trabajos que les permitan tener las tardes libres, los fines de semana libres, etc.

En el discurso de estos trabajadores se señalan «otras» condiciones de trabajo a las cuales se les da una importancia muy relativa —relación con los compañeros, variedad en el trabajo, iniciativa en el trabajo, trabajo con sentido, etc.— Ellos mismos reiteran la necesidad de tratarlas de manera diferente, con un carácter secundario.

En este grupo de otras condiciones de trabajo, se incluye el aspecto de la seguridad; este tema sale en el discurso de la mano de trabajadores que viven el riesgo físico diariamente en su trabajo (así, un electricista). Se identifica como un problema existente en el trabajo; pero ante este problema no se confía en la llegada de soluciones, de tal forma que se admite la posibilidad de aceptar un plus de peligrosidad y se señala la «necesidad de acostumbrarse», de convivir con dichos riesgos.

En general, ante unas malas condiciones de trabajo prima la solución del «sálvese quien pueda». Si las condiciones de trabajo ofrecidas por una empresa no responden a las expectativas, la opción es «escaparte» cuando se presente la ocasión.

Por lo tanto, la transitoriedad que se da a determinados trabajos viene dada no sólo por la extensión del sistema de contratación temporal existente en el mercado de trabajo actual, sino por la actitud de rechazo de estos trabajadores ante las condiciones de trabajo ofrecidas; y también, no hay que olvidarlo, por la confianza que tienen estos jóvenes trabajadores en encontrar un trabajo «mejor».

En el discurso del grupo **R/2** (mujeres, menores de treinta y cinco años, casadas y solteras, con una situación laboral que va desde el trabajo sumergido al contrato fijo, y con una formación desde básica a superior) encontramos una posición abiertamente crítica respecto a lo que el trabajo les ofrece —a diferencia del discurso anteriormente señalado—. Fundamentalmente las que soportan el trabajo más precario, con menos estudios, sin expectativas de encontrar un trabajo mejor, etc., son las más proclives a acentuar y a poner en evidencia las repercusiones sociales e individuales, tanto físicas como mentales, de unas malas condiciones de trabajo.

En general, estas mujeres sitúan su discurso en el propio centro de trabajo, desde «dentro», en el día a día; y así, señalan su preocupación por cómo se realiza el trabajo, cómo se encuentran ellas en el trabajo, la importancia de su estado de ánimo, los problemas de carga física y de carga mental, etc. El aspecto económico, siendo importante como elemento básico de independencia y fundamental para la satisfacción de las necesidades creadas por la sociedad de consumo, no se erige

como «la» condición; junto a éste en el trabajo existen, según su discurso, factores muy importantes a tener en cuenta.

En el discurso del grupo **R/3** (hombres, mayores de treinta y cinco años, casados, con una formación predominantemente baja, de la zona de Hospitalet, y que en su mayoría desempeñan trabajos manuales) se ha atendido al discurso dominante, como ya señalamos al principio; es decir, al discurso producido por los participantes con una edad comprendida alrededor de los cincuenta años —es el caso también del grupo **R/4**—.

En este discurso prima desde un punto de vista ideológico, el respeto a la autoridad y la preferencia por la estabilidad. Es significativo a este respecto el hecho de que su discurso esté atravesado por un eje: «cumplir». Este eje está en la base de la relación empresa-trabajador, que se concreta en aceptar las reglas.

La razón explícita que justifica la aceptación de las normas es la posibilidad de perder el empleo, la razón implícita es que tal actitud significa salirse de la «ley»; y es la ley, es decir, las normas asumidas e interiorizadas culturalmente, no escritas, la que marca las pautas del comportamiento del trabajador, la que conforma su cultura laboral; así, en este marco cultural tradicional el trabajador no establece reglas o condiciones, «cumplir» implica sólo responder, no incluye preguntar.

Esta visión del trabajo tiene mucho que ver con la no asociación entre trabajo y riesgo, o cuando se ve tal relación se considere natural.

Para el sector poblacional, representado en el grupo **R/4** (mujeres, mayores de treinta y cinco años, casadas, con una formación baja mayoritariamente, de la zona de Hospitalet, en su mayoría realizando trabajos en la economía sumergida), no existe el trabajo como tema del que hablar, en sí mismo; en su discurso desarrollan las ventajas e inconvenientes del «hecho de trabajar»; ventajas e inconvenientes que tienen como referencia su propia identidad, a saber, ser madres y esposas.

El hecho de trabajar para estas mujeres conlleva las ventajas de: relacionarse con otras personas, salir del ámbito cerrado de la casa, sentirse «útiles» (sentido de utilidad ligado necesariamente al ámbito de lo social y no de lo doméstico), obtener un sobresueldo que «ayuda» a acceder dentro del mercado a productos no estrictamente necesarios, etc.

Los inconvenientes señalados en su discurso son: el doble trabajo, la «desatención» durante las horas laborales de las tareas de casa (por ejemplo, ante la visita del técnico que debe reparar la lavadora), un ritmo de vida más acelerado, el cansancio en las últimas horas del día —en cuanto que afecta a la realización diaria de sus «obligaciones» dentro de casa; un cansancio generalmente no admitido ni aliviado por su marido e hijos—, etc.

Lo que estas mujeres le piden al trabajo es, por tanto, que les permita la compatibilidad con su rol identificador, con sus funciones de madres y esposas.

No se habla, como decíamos, de las condiciones en que ellas desarrollan su trabajo, el hecho de trabajar ya es suficientemente positivo en sí mismo; sin embargo, sí atienden y comentan las condiciones en las que trabajan sus maridos e hijos.

Unicamente surgen problemas asociados a su trabajo cuando se comparan con el trabajador perteneciente a la economía oficial, el trabajador con derechos; entonces sí que echan en falta, en concreto, la afiliación a la Seguridad Social y el derecho en un futuro a una jubilación.

El grupo **R/5** (hombres y mujeres —mayoritariamente mujeres—, menores de treinta y cinco años, «sensibilizados», con una formación media-alta) es un sector de población que, en general, busca salidas y alternativas al «acomodamiento», a la fuerza de la «costumbre»; la propia actividad sindical ya es una forma de realizar actividades que afirman su identidad individual.

Hay una demanda reiterada de exigencias a la empresa, no ya sólo desde el punto de vista sindical, sino desde el punto de vista personal. Se le pide al trabajo alicientes, facilidades..., de tal forma que se les reconozca como sujetos de decisión.

En su discurso se priman la autovaloración y la «auto-salvación», y esto lleva a algunos, los menos, a plantear la opción de buscar otro trabajo si el primero no responde a las expectativas de lo que ellos llaman realización. La idea básica es no entrar en la inercia de aceptar sin más las condiciones del puesto de trabajo; de ahí el afán por destacar la necesidad de buscar salidas, bien dentro de la empresa o, si es necesario, renunciar a ésta.

Como ocurría con el discurso de las chicas jóvenes (**R/2**), este sector poblacional sitúa su discurso en el propio centro de trabajo, conceptualizando el trabajo como algo concreto.

Podríamos afirmar, según lo dicho, que este grupo sí responde al requerimiento inicial por el que se decidió formar un grupo de discusión con trabajadores asistentes a cursos sobre condiciones de trabajo, a los cuales denominamos «sensibilizados». No ocurre lo mismo, en términos generales, con el grupo que veremos a continuación.

En el discurso del grupo **R/6** (hombres, mayores de treinta y cinco años, «sensibilizados», casados, con una formación desde baja hasta superior) se plantea como prioridad el mantenimiento del status económico y social conseguido, de ahí que la prioridad resida en una buena remuneración. Ante la importancia de ésta, la relevancia del resto de condiciones de trabajo se relativiza.

La información sobre condiciones de trabajo no es un elemento determinante como incentivo actitudinal. De hecho, pueden saber más o menos sobre el tema, pero a nivel discursivo, cuando se les plantea el tema «trabajo» no asocian esa información a lo concreto, no lo reflejan en su discurso. Ello es un indicador de su actitud real; en la medida en que estos temas no



entran en el campo de sus expectativas —en el plano ideológico— no se ven «necesarios».

En el desarrollo del grupo se observó una diferencia clara entre el discurso general del grupo y el discurso de uno de los participantes; dicha diferencia llegó a tomar un carácter de verdadera oposición y bloqueo respecto del «disidente». Este último, frente al grupo, desarrolla el interés por otras condiciones de trabajo; así, la posibilidad de un margen de iniciativa, el deseo de aplicar en el trabajo tus conocimientos y capacidades, la importancia de un trabajo con sentido, el problema de la monotonía en el trabajo, etc. Este hombre mantiene unas expectativas vitales de cara al trabajo frente a un grupo que busca, en general, la identidad fuera, en el tiempo de ocio y en las vacaciones.

Como señalábamos al principio, y hemos podido ver en esta síntesis del análisis de los discursos de los grupos, la actitud hacia el trabajo y, por lo tanto, hacia las condiciones en las que se trabaja, son muy distintas en unos segmentos de población y otros. De ahí que una posible actuación de cara a la «toma de conciencia» de los trabajadores respecto a unas condiciones de trabajo negativas y sus repercusiones, pasa por contemplar las especificidades de cada cultura laboral.

QUEJAS DE CONSUMO VERSUS QUEJAS DE TRABAJO

En el análisis del discurso de los trabajadores mayores de treinta y cinco años «no sensibilizados» —**R/3**—, por otra parte, nos ha llamado poderosamente la atención el tratamiento de un tema que surgió espontáneamente al hilo de su interacción verbal. Los referimos al tema de los «derechos» como ciudadanos, aspecto éste que está íntimamente ligado a la oposición entre vida fuera del trabajo y vida dentro del trabajo.

Es interesante observar cómo estos trabajadores, que

dentro de la empresa no se ven a sí mismos configurados, en general, como sujetos con derechos para exigir unas buenas condiciones de trabajo (excepto el salario), no tienen ningún reparo en exigir —al menos verbalmente— fuera, como ciudadanos.

Según se desprende de su discurso, en la esfera de la ciudadanía-privacidad ya no todo está permitido. Son «lógicas» y «naturales» las posibles quejas de los vecinos, por ejemplo, ante un problema como el ruido. Según el discurso, en esta esfera toda la empresa tiene que ser «consciente» (empresario y trabajadores) de que la actividad productiva no puede atentar contra la salud y el bienestar de los ciudadanos. Incluso, en este sentido, se habla de actuaciones efectivas de la autoridad policial en la consecución de la defensa de dichos derechos de los ciudadanos; actuación en ningún momento cuestionada, por el contrario claramente justificada.

La sensibilidad ante los posibles atentados a sus personas o a otras, como ciudadanos, dista mucho de ser parecida a la sensibilidad manifestada ante los mismos riesgos que realmente pueden tener en sus puestos de trabajo, como trabajadores. En principio parece que hay un claro desequilibrio.

Esta hipótesis, cuanto menos, nos abre ciertos interrogantes: si es cierto que existe esta diferencia de percepción respecto a lo que son atentados (esfera de la ciudadanía) y lo que no lo son o lo son menos (esfera del trabajo), ¿a qué se debe? ¿hay una mayor labor de «concienciación» del ciudadano por parte de todos los canales de información y formación (recordemos, por ejemplo, la extensa propaganda realizada acerca de las llamadas «Oficinas del Consumidor»)?, ¿es que los canales de reclamación, como ciudadanos, son más conocidos y simples?, ¿hay una legislación más clara al respecto?, ¿es que como ciudadanos que pagan impuestos se ven con la libertad de exigir contrapartidas, mientras que como trabajadores sólo se ven como deudores ante el empresario que les permite trabajar?, ¿hasta qué punto interesa realmente que los trabajadores estén concienciados de los efectos de unas malas condiciones de trabajo en su salud y en su bienestar?...

El desarrollo de estas cuestiones exigiría todo un nuevo estudio (quizá más de uno) y no es motivo del presente. En todo caso, dejar abierta la posibilidad de la realización de un estudio futuro que partiera de la hipotética doble percepción de la persona como ciudadano y como trabajador.

CONCLUSIONES

En general, podemos concluir que existen diferencias significativas en la población trabajadora de Barcelona de cara a la percepción del trabajo y de las condiciones de trabajo. De ahí que toda actuación orientada a motivar a los trabajadores en este campo deba plantearse la

especificidad de cada sector poblacional; especificidad que hemos, al menos, perfilado en estas líneas.

Por otra parte, lo que hemos constatado en este estudio es que la actitud potencialmente favorable hacia el tema que nos ocupa se estructura en función de dos supuestos:

a) La importancia intrínseca del bienestar del yo en el ámbito laboral; es decir, situar en un primer plano la individualidad, el bienestar personal, el yo; que el trabajador no desligue su condición de persona —que siente, se hace daño, enferma...— a la de trabajador.

b) La evidencia de que las condiciones en las que trabaja no son un todo inamovible y que existen alternativas; que unas condiciones de trabajo negativas pueden y deben mejorarse.

Por último, señalar que en esta labor necesaria de información y divulgación en el campo de las condiciones de trabajo, es muy importante que el trabajador conozca la existencia de aquellas instancias que le puedan aportar información y formación sobre el tema. En este sentido, según lo observado a partir de este estudio, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo tiene aún por delante una labor de hacer más presente su existencia y sus actividades en la sociedad.

BIBLIOGRAFIA

- ALFONSO ORTI, «La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta y semidirectiva y la discusión de grupo». *Compilación de Manuel García Ferrando, Jesús Ibáñez y Francisco Alvira*. El análisis de la realidad social. Métodos y Técnicas de investigación. Alianza Universidad Textos, Madrid, 1989.
- C. SELLTIZ, LAWRENCE S. WRIGHTSMAN, STUART W. COOK. Métodos de investigación en las relaciones sociales. Ed. Rialp, S.A. Madrid, 1980.
- JUAN JOSE CASTILLO y CARLOS PRIETO. Condiciones de Trabajo. Hacia un enfoque renovador de la Sociología del Trabajo. Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid, 1983.
- Y. CHAIGNEAU. «Trabajo y Sociedad en los años ochenta». El Estado Protector en crisis. Madrid. Ministerio de Trabajo. OCDE, 1985.
- A. FRAILE CANTALEJO. «La Salud Laboral: su deterioro». Revista Salud y Trabajo, núm. 39. 1983.
- CHARLES F. SABEL. Trabajo y Política. La división del trabajo en la industria. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1985.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. Condiciones de trabajo y salud. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Barcelona, 1987.