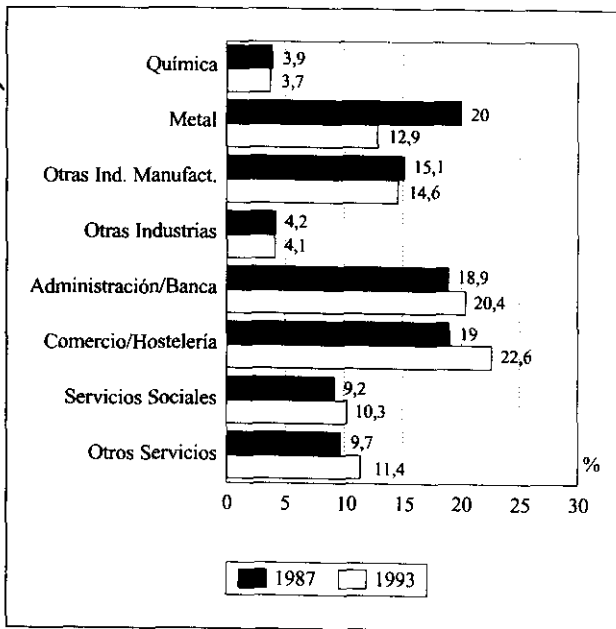


CUADRO 1
POBLACIÓN ESTUDIADA SEGÚN RAMAS DE ACTIVIDAD 1987/1993



LAS CONDICIONES DE EMPLEO COMO MARCO DE REFERENCIA

La forma de relación laboral, el salario (su nivel) y especialmente la forma de retribución, la antigüedad en la empresa, el tipo de puesto de trabajo, la duración y ordenación de jornada y otras variables básicas en la actividad laboral, influyen sin ninguna duda el grado de bienestar del trabajador, e incluso afectan directa o indirectamente a su salud física y mental, condicionando a menudo su capacidad de defensa frente a las agresiones del medio ambiente de trabajo.

En los años que median entre las fechas de las dos encuestas, el factor que irrumpe de forma más relevante es el de la **relación laboral de carácter temporal**. La proporción de trabajadores con este tipo de contrato en la muestra de la ENCT-93 era un 80% superior que la hallada cinco años antes⁴.

Para este colectivo la variable fundamental que define sus condiciones de trabajo es la que se refiere a la inestabilidad en el empleo. De tal forma que ésta caracteriza en exclusiva un grupo poblacional⁵ a través de un análisis de "cluster", en el cual 4 de cada 10 componentes son trabajadores con contrato temporal.

Los trabajadores temporales como colectivo no parecen estar expuestos a un nivel de riesgo sensiblemente superior al de sus compañeros "fijos" (más allá del propio riesgo de inseguridad laboral) pertenecientes a las mismas ramas productivas⁶. (Ver Cuadro 2).

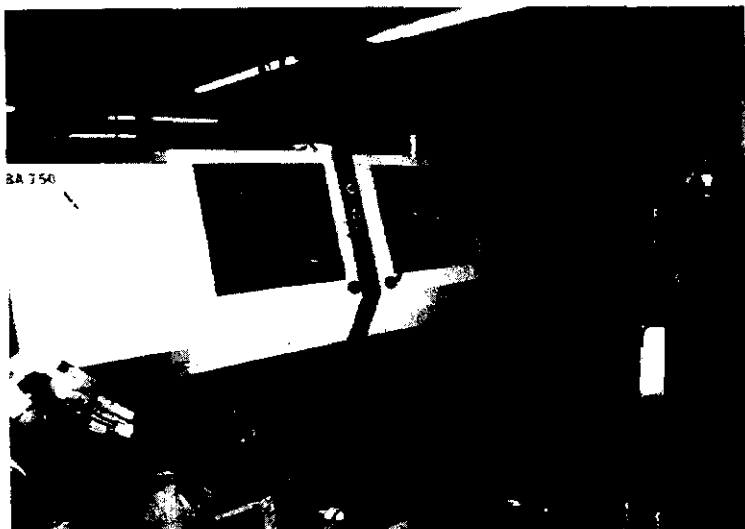
CUADRO 2
DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES TEMPORALES

	¿DÓNDE HAY MÁS?	¿DÓNDE HAY MENOS?
	% TEMPORALES MAYOR	% TEMPORALES MENOR
RAMA	Comercio/Hostelería 27,9 Otros Servicios 24,1 Otras Industrias 18,5 Ind. Manufacturera 17,9	Química 9,6 Metal 11,1 Admón/Banca 14,3
PLANTILLA EMPRESA	Menos de 6 32,9	Más de 500 12,7
SEXO	Mujeres 23,2	Hombres 16,3
TAREA	Venta 28,1 Informática 25,2 Asistencia Sanitaria 21,4 Manejo Herramienta 21,1	Mando 9,1 Control Máquinas o Procesos 13,6
CATEGORÍA	Aux. Administrativo 31,2 Peón 29,3	Oficial Admitiv ⁶ 5,6 Cuadros Medios 10,0
NIVEL ESTUDIOS	F.P. 23,9 EGB-BUP-COU 19,9	Superior 15,6 Primarios 15,6
EDAD MEDIA	FIJOS 36,6 Años TEMPORALES 28,4 años	
BASE: FIJOS + TEMPORALES		

4. Otra fórmula contractual como la de trabajo a tiempo parcial, importante hoy día, era irrelevante a principios de 1993.

5. Este grupo, el numerado como 3, está formado por el 13,6% de la población. La existencia de este grupo, cuya única característica común es la conciencia de inestabilidad en su empleo, es una novedad respecto a la encuesta de 1987 en la que no se detectó un grupo similar.

6. Esta conclusión es la que se desprende del análisis de las opiniones manifestadas por los propios afectados. Esto no oculta que este tipo de contrato es proporcionalmente más frecuente en actividades más penosas o peligrosas, y, dentro de éstas, tareas de menor cualificación, novedosas o provisionales, con una mayor presión implícita sobre los ritmos de trabajo dada su temporalidad y con un sistema de retribución a prima proporcionalmente superior a la de los trabajadores fijos. Un informe del M^o de Trabajo de Francia abunda en explicaciones similares respecto al fenómeno de mayor siniestralidad de los temporales. Citado en JANUS n^o 4. Pág. 11.



Por el contrario, sí es destacable una menor cobertura en lo que respecta a la vigilancia periódica de la salud (sólo 4 de cada 10 temporales "pasaron reconocimiento médico" el pasado año por 6 de cada 10 de los fijos), y una menor (lógica por su inestabilidad) integración en la vida de la empresa: una muy escasa promoción y una sensible diferencia respecto a la participación directa en materia preventiva a través de sugerencias (un 37% los fijos y un 19% los temporales).

También el hecho del accidente se reparte de forma distinta entre ambos colectivos, fijos y temporales. Así, para las ramas de Industria se da una relación estadísticamente significativa al 94% ($p = 0,06$) entre siniestralidad y tipo de contrato. Para los temporales de la muestra la frecuencia de siniestralidad para los dos años anteriores fue del 21,4%.

Una tendencia que ya se apunta en el período 87-93, aunque débilmente y que probablemente irá creciendo en el futuro, es la individualización del salario (al menos una parte importante de éste) en función de indicadores de rendimiento. Aunque el salario fijo sigue siendo abrumadoramente mayoritario (sólo el 8% recibe parte de su salario según rendimiento, 2 puntos más que en 1987). Incluso en Industria, donde el 85,6% tiene salario fijo, lo destacable es que todo el crecimiento del salario según rendimiento se debe a la "prima individual", superior a la colectiva incluso en el sector Industria.

A su vez, la remuneración variable es más común entre trabajadores temporales (9,7%) que entre los fijos (2,4%), y entre aquéllos es más habitual la prima individual (siete de cada diez) que la colectiva. Tradicionalmente se ha considerado que los incentivos a la rapidez en la ejecución de tareas que implican

cierta peligrosidad predisponen a un mayor riesgo de accidentarse⁷. Quizás este dato suponga una explicación, parcial y suplementaria, junto con las ya citadas de asignación a tareas con riesgo, menor acceso a la información y escasa formación previa que supla la falta de experiencia, de la mayor frecuencia de accidentes que sufre el colectivo de temporales⁸.

Otro aspecto comparativamente destacable de las condiciones de empleo es el grado de **polivalencia funcional** de los trabajadores. Respecto a 1987 la proporción de trabajadores que atienden de forma habitual más de un puesto de trabajo (o lo que es lo mismo, alternan su puesto de trabajo con otro u otros) ha crecido significativamente en el sector Industria, pasando del 13,7% al 21,6%. Quizás estos datos cobren más relevancia si consideramos que esto se ha producido en un período de pérdida de volumen de empleo en el sector industrial y con una notable inversión en bienes de equipo (se puede suponer que amortizadores de mano de obra) por parte de las empresas industriales: un 30% de éstas renovó maquinaria, un 10% mecanizó total o parcialmente sus procesos y un 8% los automatizó, en los dos años anteriores. Parecen signos que apuntan a pensar que se está produciendo un tránsito en la empresa industrial de una cultura "taylorista" a otra "toyotista", o más bien respecto a determinadas recetas de esta última, en particular en lo que respecta a la polivalencia o flexibilidad de la mano de obra. Sin embargo, junto a esta tendencia se da otra, quizás contradictoria, de una extensión de determinadas formas organizativas arquetípicas de la cultura gerencial "taylorista" como es el trabajo en cadena que posteriormente analizaremos.

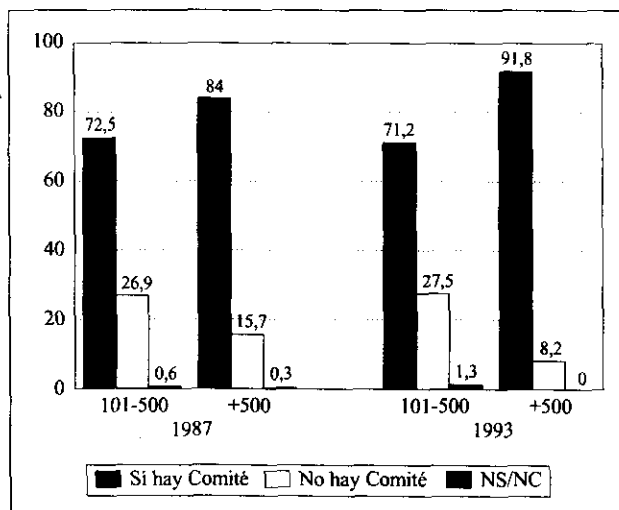
UN NIVEL DE ORGANIZACIÓN PREVENTIVA MANIFIESTAMENTE INSUFICIENTE

En España la legislación, al igual que en otros países, no confía solamente en la formulación genérica del deber de prevención por parte del empresario. Para asegurar que se alcance una protección mínima de la salud y seguridad de los trabajadores se establece una **organización específica obligatoria**, que comprende órganos de carácter estrictamente técnico (Servicios Médicos de Empresa) u otros técnico-participativos, como es el **Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo**. Su existencia o no constituye un buen indicador de la presencia de una mínima actividad preventiva, en especial si consideramos que su eficacia es valorada de forma mayoritaria tanto por los responsables de empresa como por los trabajadores como alta o muy alta. En aquellas empresas legalmente obligadas a contar con este Comité (más de 100 empleados) en 1987 una cuarta parte de ellas incumplía esta obligación. Cinco años después la pro-

7. En esta línea se manifiesta el grupo de expertos de la OCDE en su informe sobre Perspectivas de Empleo de 1989, en donde, tras analizar la incidencia de los factores organizativos en los accidentes, prosigue: "Los sistemas retributivos también pueden influir en la seguridad. En algunas ramas de actividad sigue siendo frecuente pagar una prima de riesgo por lo que, para aumentar sus ingresos, los trabajadores se ofrecen voluntarios para realizar los trabajos peligrosos, y, si la remuneración depende de la rapidez con que trabajen, pueden no tomar las precauciones necesarias para ganar más. Se ha demostrado en la minería de hierro que la sustitución de un sistema de trabajo a destajo por una remuneración mensual ha reducido los accidentes graves ya que ha tendido a atenuar la presión del trabajo". A este respecto quizás la propia inseguridad en la continuidad en el empleo puede ser considerada como un incentivo individual tan poderoso al menos como el económico para incrementar la presión del trabajo.

8. Sobre este último aspecto en el nº 90 de esta Revista Emilio Castejón llamaba la atención sobre un dato: más del 45% de los accidentes se producen en el primer año de permanencia en el puesto de trabajo.

CUADRO 3
EXISTENCIA DE COMITÉ DE SEGURIDAD E
HIGIENE POR TAMAÑO DE CENTRO DE TRABAJO
1987/1993



porción es similar. (Ver Cuadro 3). Por supuesto, en ambas fechas el nivel de constitución de este órgano preventivo es bien distinto si consideramos separadamente el sector industrial (en 1993 el 90% de las empresas de más de 100 lo tenían) del sector Servicios (un 64% en la misma fecha)⁹.

La relación estrecha y positiva entre existencia de comité en las empresas y realización de actividades preventivas es significativa, siendo más frecuentes la realización de estudios de riesgos e implantación de medidas de control, las demandas de asesoramiento técnico, la asistencia de trabajadores a cursos de formación de seguridad e higiene, el suministro de información al trabajador, la formación inicial en prevención, la regulación y el uso de los equipos de protección individual.

Por ello, los datos sobre extensión del comité de seguridad e higiene en el trabajo (considerando su constitución como el mínimo vital para que exista una mínima prevención) deben ser considerados como muy insatisfactorios, y nos permite argumentar que se ha producido un general estancamiento en el período considerado en materia de actividades preventivas.

El único aspecto en que se detecta una cierta mejora es en la proporción de trabajadores que han asistido a cursos de seguridad e higiene en los dos últimos años. Si bien la propia empresa está obligada a dar una instrucción previa al trabajador y a cooperar facultando enseñanzas sobre Seguridad e Higiene¹⁰, lo habitual es que sólo un número reducido de empresas, grandes fundamentalmente, organicen por sí mismas estas actividades, siendo lo más frecuente que envíen a sus trabajadores a cursos organizados por instituciones públicas o Mutuas. En 1987 sólo un 5,2% del total de trabajadores (7,8%

en industrias y 3,2 en Servicios) había asistido a algún curso; en 1993 este porcentaje creció hasta un 13,5% del total (un 16,8% en Industria y un 11,7% en Servicios). En aquellos centros de trabajo en que se han proporcionado cursos de formación a los trabajadores, la organización ha estado en ocho de cada diez ocasiones a cargo de entidades ajenas a la empresa.

UN AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO SATISFACTORIO

La proporción de trabajadores que se quejan respecto al nivel de humedad y el grado de iluminación en sus puestos de trabajo se ha reducido muy levemente en el período analizado ya de por sí desde unos valores iniciales muy bajos. Respecto a la iluminación por ejemplo, no llegan al 8% quienes manifiestan problemas ya sea de escasa iluminación (industria) o reflejos (Servicios) en 1993. Cinco años antes este porcentaje era del 9,5%. Por tanto, no parecen ser estos problemas globalmente importantes¹¹, si bien en determinadas ocupaciones de servicios que se realizan en edificios son crecientes las quejas respecto a la excesiva sequedad del ambiente.

Sin embargo, la mejora más significativa se refiere al porcentaje de trabajadores que consideran estar expuestos a ruido de un nivel elevado o muy elevado. Esta proporción se ha reducido del 19% a poco más del 10%. Especialmente acusado ha sido el descenso en Industria (del 30% al 19,5%). Entre las causas que pueden explicar esta variación, en primer lugar hay que manifestar la posible influencia de la sobrerrepresentación de la empresa grande en la encuesta de 1987. No cabe duda de



9. Según datos del cuestionario de empresa. La misma cuestión planteada a los trabajadores arroja resultados similares.

10. Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 1971. Artículos 7,8,10 y 11.

11. Hay que recordar que de estos datos están excluidos los trabajadores del sector primario, minería y construcción que realizan la mayor parte de sus tareas al aire libre expuestos, por tanto, a condiciones climáticas no controlables.

que estos favorables resultados son consecuencia también de la entrada en vigor de una reglamentación específica en esta materia (Real Decreto 1316/89). El cumplimiento, aunque sea parcial, de las obligaciones que éste establece, ha debido redundar en una efectiva mejora. Así en el año anterior a la encuesta de 1993 casi la mitad de los puestos de trabajo con niveles de ruido alto o muy alto habían sido evaluados. De éstos, en un 23% de casos los trabajadores manifiestan que se han tomado medidas preventivas¹², mientras que en 1987 esta proporción era del 15%. También podemos considerar como coadyuvante a esta mejora la frecuencia significativa de renovación de maquinaria que se produjo al menos en el 30% de las empresas industriales en los dos años precedentes. En todo caso, no cabe duda de que la legislación específica ha tenido el efecto de sensibilizar y lograr una mayor atención que en el pasado para el ruido en el lugar de trabajo. Por ello puede no ser sorprendente que junto con la reducción manifiesta de puestos de trabajo con ruidos de nivel alto, se produzca una mayor intolerancia frente al ruido como factor de molestia. Aquellos a quienes molesta algo o mucho han pasado del 11% (14,3% Industria y 8,6% Servicios) al 14,5% (22,7% Industria y 10% Servicios).

Respecto a la exposición a vibraciones en el puesto de trabajo crece la proporción de quejas, en especial en Industria que pasa del 8,3%, en 1987, al 14% en 1993.

MAYOR PREOCUPACIÓN POR LAS SUSTANCIAS TÓXICAS

El porcentaje de los que opinan que manipulan sustancias tóxicas ha crecido relativamente pasando, en el caso de Industria, del 10,7% en 1987 al 16,4% en 1993. No se trata tanto de considerar que más trabajadores efectivamente utilizan sustancias peligrosas en su actividad como que son en mayor número más conscientes de ello. El motivo puede ser la progresiva extensión del uso del etiquetado en los productos químicos, ya que tres de cada cuatro "conscientes manipuladores" obtienen la información sobre peligrosidad de la etiqueta del producto.

Por otra parte, también se ha incrementado la proporción de quienes opinan estar expuestos a polvo, humo, gases y vapores tóxicos, desde el 23,8% al 30,4% del total de los trabajadores de Industria, aunque sólo la mitad (tanto en 1987 como en 1993) afirman conocer sus posibles efectos. Esta mayor preocupación, que en algunos no está basada en mejor información, puede estar influida por hechos dramáticos como es el denominado caso "Ardystil" del que se hicieron eco todos los medios informativos provocando quizás un cierto grado de alerta¹³.

CARGA DE TRABAJO:

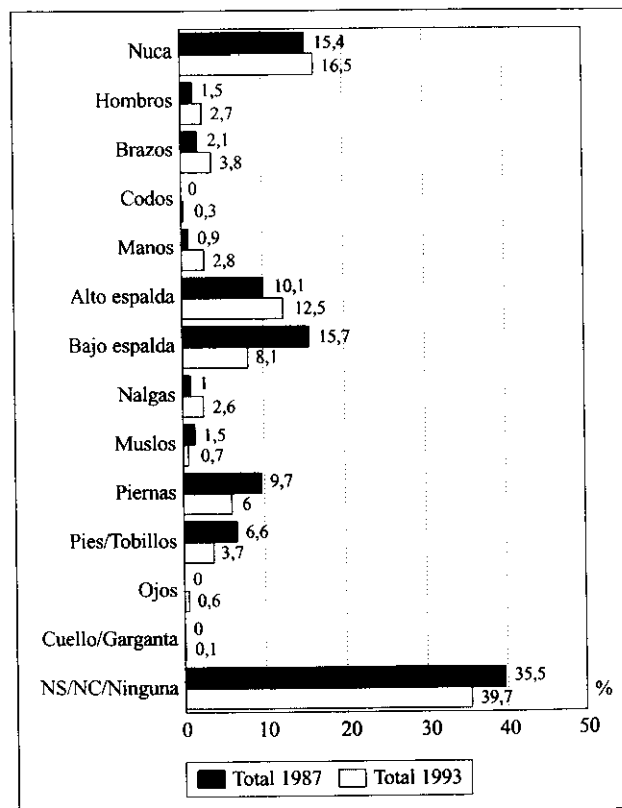
DECRECEN LOS ESFUERZOS FÍSICOS, SE INCREMENTA LA CARGA MENTAL

Para el conjunto de los trabajadores de la Encuesta las tareas que imponen la realización de esfuerzo físico ha decrecido.

En 1993 sólo un tercio de los trabajadores han de ejecutar habitualmente tareas que comportan esfuerzo, mientras que en 1987 eran más de la mitad del total de entrevistados. Al igual que en otros aspectos, como la exposición al ruido, por ejemplo, parece compatible una menor exposición con una menor tolerancia a aquélla de tal forma que para los expuestos supone, en mayor grado que en 1987, una molestia media o alta. Si bien se redujo el porcentaje de quienes manifiestan molestias localizadas en las distintas partes del cuerpo como consecuencia no sólo de esfuerzos, sino también por posturas dolorosas o fatigantes. (Cuadro 4). De su lectura se puede destacar un cierto desplazamiento de las molestias relacionadas con esfuerzos y desplazamientos (carga dinámica) hacia aquéllas más relacionadas con posturas dolorosas (carga estática).

En lo que respecta a la carga mental, algunos indicadores muestran un ligero empeoramiento en el período estudiado. Así se observa, por ejemplo, respecto a la valoración de la tarea como complicada o difícil, que pasa del 12,9 al 18,8% para el total de la muestra y del 13,9% al 20,5% en el sector Industria. También respecto a considerar el trabajo encomendado como

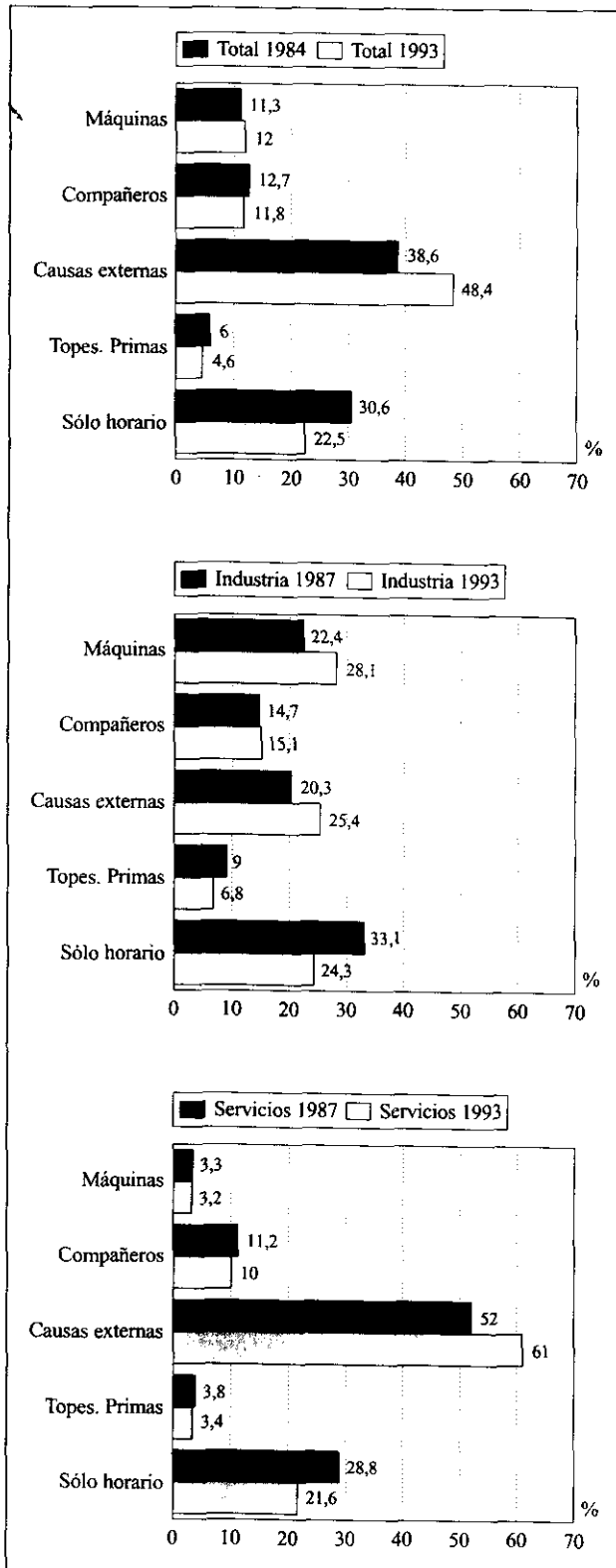
CUADRO 4
ZONAS DEL CUERPO EN LAS QUE SIENTE MOLESTIAS A CAUSA DE ESFUERZOS O ADOPCIÓN DE POSTURAS DOLOROSAS O FATIGANTES 1987/1993



12. Si bien éstas corresponden en su gran mayoría al suministro de protección personal.

13. Un par de meses antes de las fechas del trabajo de campo de la encuesta de 1993 se decretó el cierre de varias empresas de aerografía en la provincia de Alicante.

CUADRO 5
RITMO DE TRABAJO. FACTORES DETERMINANTES
1987/1993

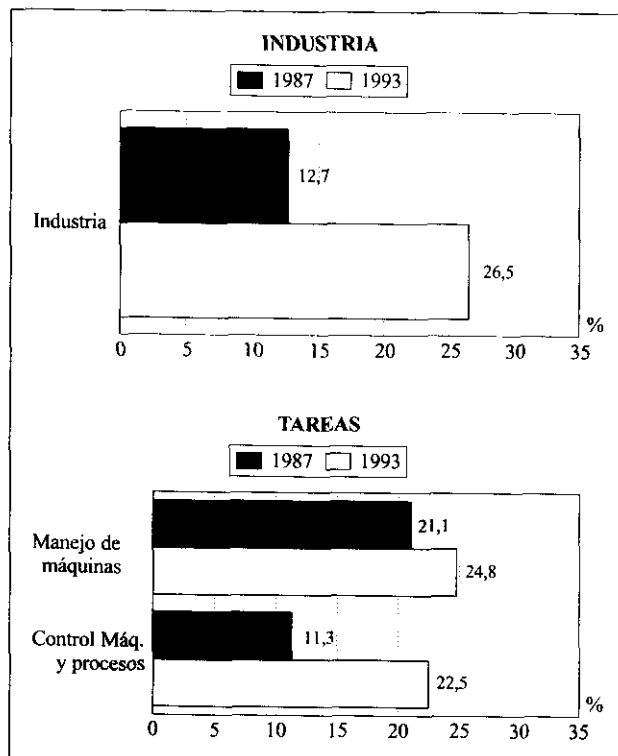


rutinario y aburrido, se produce un ligero incremento y se quejan expresamente de la monotonía de su tarea, en grado medio y alto, un 22% del total en 1993 frente a un 15,5% en 1987. Lo mismo ocurre, en proporciones similares, respecto a la falta de autonomía (32% en 1993 y 26% en 1987). A su vez son más frecuentes las tareas en que las consecuencias de posibles errores (para la producción o terceros) pueden ser graves (40% en 1993 por 20% en 1987).

Relacionada con estos indicadores se encuentra la variable **ritmo de trabajo**. A este respecto ha aumentado la proporción de trabajadores cuyo ritmo en la ejecución de la tarea viene determinado por causas externas al trabajador (es decir, aquellos no determinados por su nivel de conocimientos, experiencia, estado de salud, edad, etc.). Mientras en 1987 un 30% de los encuestados no tenía ritmo impuesto, sólo un horario que cumplir, en 1993 esta proporción ha bajado al 22%. (Cuadro 5).

Uno de los factores determinantes clásicos del trabajo a ritmo impuesto externamente lo constituye la fórmula organizativa del **trabajo en cadena**. Por más que desde hace décadas se han sucedido numerosas iniciativas para eliminarla, no sólo no ha desaparecido sino que parece haber extendido su ámbito, en cualquiera de sus diversas formas¹⁴. (Cuadro 6).

CUADRO 6
EL TRABAJO EN CADENA. 1987/1993



14. Para una relación de diversas formas organizativas incluidas las nuevas formas de organización del trabajo como reacción a aquéllas, ver J.J. Castillo y Carlos Prieto, op. citada.

De entre las variables de carácter organizativo que parecen mejorar hay que destacar una ampliación de las oportunidades de **comunicación** en el ámbito laboral. Así, el porcentaje global de quienes afirman encontrar obstáculos a la comunicación ha descendido, si bien los grupos en que dicho problema se presenta con mayor intensidad siguen siendo los mismos (sector Industria, ramas de Química y Metal, tareas de manejo de máquinas, control de procesos y tareas manuales con herramientas). También la valoración de las relaciones con jefes y compañeros de trabajo ha mejorado con respecto a la encuesta de 1987.

Asimismo el grado de **promoción** significa una pequeña mejora respecto a 1987; en esa fecha habían promocionado en alguna medida en la empresa el 50,7%, mientras que en 1993 lo habían hecho el 55,9%.

Por su parte, el nivel de **participación directa**, a través de la formulación de sugerencias de mejora de la seguridad e higiene, muestra un significativo incremento, desde el 11,5% en 1987 al 33,3% en 1993, del total de la muestra. También se ha ampliado el tipo de cuestiones sobre las que se hacen sugerencias; asimismo en un mayor grado estas opiniones son comunicadas a los propios mandos, más allá del mero comentario con los compañeros. Por último, también es mayor el porcentaje de quienes consideran que sus propuestas han sido atendidas.

CAMBIOS TECNOLÓGICOS SUSTANCIALES PERO POCO BENEFICIOSOS PARA LA SEGURIDAD

La Encuesta de 1993 contenía un grupo de preguntas nuevas, respecto al nivel de transformación tecnológica en la empresa, a fin de considerar su relación con la seguridad y salud de los trabajadores a los que afecta. Aunque no existían en la Encuesta de 1987 unas preguntas similares que sirvan de referencia, el hecho de introducción de nueva tecnología es en sí mismo un factor de cambio que modifica, es de suponer, las condiciones de trabajo. En el sector Servicios es destacable la continua informatización de oficinas, de tal forma que en la mayor parte de las ramas que la componen más de la mitad de los trabajadores utilizaban en 1993 habitualmente equipos informáticos, llegando en Administración y Banca hasta casi 3 de cada 4 trabajadores. Este hecho puede aportar alguna explicación al crecimiento de las molestias manifestadas por los trabajadores en nuca, zona alta de la espalda, brazos, codos, etc. Molestias, todas ellas asociadas, en buena medida, a este tipo de tareas.

En el sector de Industria lo más destacable es la renovación de maquinaria (31% de las empresas industriales) de las cuales para una cuarta parte del total y casi el 40% en sectores de riesgo se trata de maquinaria de segunda mano. Quizás esto puede explicar parte de la sorprendente asociación entre renovación de equipos e incremento de la siniestralidad. Tal vez no debería sorprendernos ya que todo cambio en el equipo empleado supone la pérdida de una experiencia de ejecución

acumulada y la consiguiente necesidad de un nuevo aprendizaje. Éste, teniendo en cuenta que sólo en un tercio de empresas del sector industrial se imparte una formación específica al inicio del contrato o al producirse un cambio en la actividad desempeñada, debe ser adquirido por el trabajador de manera informal o a partir de la práctica, en cuyo caso algunos errores se pagarán con accidentes.

A este respecto, resulta enormemente desmoralizante para los profesionales e instituciones que nos ocupamos de tareas preventivas que los trabajadores aún sigan viendo, mayoritariamente, el accidente como el resultado de distracciones, falta de precaución o exceso de confianza; en definitiva, de forma culpabilizadora del propio accidentado, en detrimento de imputaciones a factores más objetivos: máquinas y lugares peligrosos, presión de tiempos, etc. y, lo que es más sorprendente, que ésta sea la opinión incluso entre quienes han sufrido personalmente un accidente de trabajo (un 35% culpa de éste a causas "humanas" por sólo un 27% a causas objetivas).

UNAS CONCLUSIONES PROVISIONALES

No creo que sea posible hacer un balance global de si las condiciones de trabajo han experimentado una mejora o un empeoramiento durante el período estudiado. La única evidencia incontestable es que son distintas. El sector de actividad económica que concentra el mayor número de riesgos tradicionales (Industria) ha reducido su peso en el conjunto de la población asalariada. Una de las fuentes más importantes de generación de riesgos, los equipos de trabajo, han sido renovados y lo siguen siendo en un porcentaje estimable. Que estos nuevos equipos se conviertan a corto plazo en una fuente suplementaria de riesgo denota la escasa reflexión e inadecuada planificación de su introducción, pero a medio plazo generarán menores riesgos intrínsecos que los de los equipos que sustituyan, aunque sólo sea porque amortizan buena parte de la necesidad de mano de obra. La contratación temporal tiende a concentrarse en los puestos de trabajo más penosos, peligrosos, descualificados y peor pagados de tal forma que se convierte en un indicador de dónde se encuentran las peores condiciones de trabajo. Es pronto para evaluar la incidencia o relación que puede establecerse entre trabajos a tiempo parcial y condiciones de trabajo, pero es seguro que no será inocua.

Respecto al riesgo de contaminación de origen químico en el lugar de trabajo, los resultados obtenidos pueden indicar una mayor proporción de trabajadores expuestos o, lo que es más probable, que en mayor medida los trabajadores están más alerta. Una mayor alerta que ya debe estar empezando a dar frutos en forma de mayor demanda de información, exigencia de control y precaución en la manipulación, aunque quizás aún no sean del todo visibles.

La carga física, para el colectivo estudiado, sigue un lento cambio de signo: decrecen las actividades que requieren esfuer-

zos¹⁵ al tiempo que se incrementan los problemas derivados del mantenimiento de posturas de trabajo dolorosas o fatigantes.

Los problemas psicológicos se hacen cada vez más evidentes al tiempo que se prioriza e intensifica la consideración del factor "humano" como el único elemento diferenciador en la "carrera" por la productividad y competitividad de las empresas.

Por otra parte, los medios de los que las empresas y el conjunto de la sociedad disponen para hacer frente a estos riesgos, han experimentado una mejora tan débil que es más apropiado denominarla estancamiento. Ni una mejor regulación de la prevención, ni más eficiente organización, ni mayores recursos se han destinado, de forma global, a atajar esos problemas. Este estancamiento es en un muy alto grado imputable al bloqueo legislativo que ha paralizado y desanimando los deseos de mejora existentes en los centros de trabajo¹⁶. Sobre este aspecto hay que ser necesariamente optimista. La inminente promulgación de una ley específica y el aluvión de desarrollo reglamentario sin duda posibilitará y alentará, especialmente a trabajadores y empresarios, a experimentar mejoras en esta materia.

El apoyo externo, proveniente de instituciones y otras entidades prevencionistas, deberá ser generoso considerando la débil capacidad autónoma que demuestran los datos de ambas encuestas en las empresas de menos de 100 trabajadores.

Se trata de una razonable esperanza sobre todo si son ciertos los efectos positivos que atribuimos a la entrada en vigor del reglamento del ruido.

La población objetivo prioritario de estas medidas la constituyen tres grupos de diverso riesgo. Uno de ellos, el caracterizado en el análisis de "cluster" en exclusiva por la inestabilidad en el empleo, no constituye objeto de una política preventiva sino de otras. El segundo grupo, definido por concentrar el mayor número de molestias referidas a factores psicosociales, ha aumentado su composición respecto a 1987 (del 15,6% de la muestra al 17,5%) y con toda probabilidad continuará creciendo. Este crecimiento y un mejor conocimiento de su repercusión social, sanitaria y económica aconseja comenzar a prestarle una mayor atención, en especial para poner a punto métodos de diagnóstico más depurados y fiables, y medidas de prevención específicas.

El último grupo del análisis de "cluster", y también más numeroso que en la pasada encuesta (pasa del 6,8% al 8,5% del total de la muestra), no es probable por causas socio-económicas que siga creciendo. Se trata del grupo al que le afectan riesgos de toda índole: esfuerzos físicos habituales, accidentes, ambientes contaminados, ritmos de trabajo altos y una organización del trabajo agresiva. Suman unos 600.000 trabajadores a los que habría que añadir buena parte de los trabajadores agrícolas, de la pesca, de la minería y de la construcción excluidos de esta encuesta. Respecto a ellos no hay ninguna excusa para acometer de forma urgente y decidida las acciones preventivas ya conocidas y de experimentada eficacia. Acciones que comprenden desde la regulación específica, al suministro de formación e información relevante, pasando por el apoyo técnico necesario y el eficaz control del cumplimiento normativo.

15. No hay que olvidar que el colectivo no objeto de la muestra concentra la mayor parte de actividades en que el esfuerzo físico es parte fundamental de la carga de trabajo: agricultura, pesca, minería y construcción; y que además determinadas tareas de comercio y hostelería, así como de servicios sociales como es el caso de la asistencia sanitaria, comportan habitualmente la realización de importantes esfuerzos. Así, para el conjunto de los ocupados (incluidos trabajadores autónomos) en la 1ª Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, realizada en 1992, España ocupaba el segundo lugar, tras Grecia, en lo que respecta a porcentaje de trabajadores que manipulan habitualmente cargas pesadas.

16. Según una encuesta llevada a cabo por el Centro de Investigaciones Sociológicas en 1989, la demanda de unas mejores condiciones de seguridad e higiene ocupaban el tercer puesto entre las preocupaciones de los trabajadores, tras mejoras económicas y de estabilidad en el empleo. Estudio Sociológico sobre las orientaciones, actitudes y demandas sindicales de los trabajadores españoles. CIS 1989.