



CRISIS ECONOMICA Y CONDICIONES DE TRABAJO.

Alejo FRAILE CANTALEJO.

Centro de investigación y Asistencia Técnica de Vizcaya.
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Al estudiar la influencia que la crisis económica tiene sobre las condiciones de trabajo, se hace necesario establecer una precisión terminológica respecto a este concepto por cuanto la extensión de su uso no siempre garantiza que quienes lo manejan le otorguen el mismo significado. En efecto, al hablar de condiciones de trabajo, en sentido estricto nos estamos refiriendo a todas las variables que definen la realización de un trabajo y su entorno en sentido amplio. Esta concepción globalizadora, con ser cierta, a veces presenta ciertas dificultades para su tratamiento.

Con frecuencia nos encontramos con autores que al referirse al campo que nos ocupa, establecen una identificación no siempre explícita entre condiciones de trabajo y calidad de vida laboral. Esta acepción, propuesta por Jean Daniel REYNAUD (1) es la que nos parece más adecuada al enfoque de nuestro trabajo por cuanto nuestra finalidad última será poner de manifiesto las relaciones de la crisis económica con la salud de los trabajadores, para lograr estados progresivos de equilibrio entre sus vertientes físicas, psíquica y social, hasta llegar a esa meta ideal propuesta por la O.M.S. de un estado de bienestar físico, psíquico y social completo.

El antedicho autor, al analizar las tendencias existentes en la negociación colectiva en los países comunitarios, destaca la ampliación creciente del concepto, hasta abarcar prácticamente todo lo que no es directamente salario y empleo e incluso ambos

(1) REYNAUD, Jean Daniel. "Problemas y perspectivas de la negociación colectiva en los países miembros de la Comunidad". Madrid, Instituto de Estudios Sociales, M.º de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social 1981, pág. 47.

son excluidos con límites sumamente imprecisos. Especifica que el campo de las condiciones de trabajo comprende, entre otros, los siguientes ámbitos: "las condiciones materiales del ejercicio del trabajo (el esfuerzo y la fatiga, la temperatura, la ventilación, el ruido, el polvo, etc...), la higiene y la seguridad en el trabajo, el interés del mismo, su contenido psicológico y profesional (el carácter repetitivo, parcelario de la tarea; la monotonía o la variedad de las estimulaciones; la tensión y la carga mental que comporta), la posibilidad de utilizar en el trabajo los conocimientos o las capacidades de aprender algo, las oportunidades de adquirir una cualificación superior y de obtener una promoción (...). También comprende la duración del trabajo, la distribución de los horarios y el grado de flexibilidad existente, etc.

Estas variables que configuran las condiciones de trabajo consideradas más relevantes, son incluidas en los diferentes métodos existentes para su análisis, y así entre los más utilizados en la actualidad (2), se estudian y miden con precisión, entre otros, los siguientes aspectos: ambiente físico (temperatura, ruido, iluminación, vibraciones, contaminantes químicos, etc.) carga física (estática y dinámica), carga mental (apremio de tiempo, complejidad-rapidez, atención, minuciosidad, etc.), aspectos psicosociológicos (iniciativa, autonomía, status social, relaciones, comunicación, cooperación, repetitividad, contenido del trabajo, identificación del producto, etc.) horarios, remuneración, etcétera.

Veremos la evolución seguida en el tratamiento de dicho problema, para analizar finalmente las repercusiones que la crisis económica puede tener en su desarrollo, estudiando separadamente las influencias de carácter positivo o estimulante y las negativas o inhibitoras, matizadas ambas por la influencia del comportamiento de las aquí llamadas variables intervinientes, representadas por los poderes públicos y las organizaciones sindicales.

(2) Véanse entre otros:

- GUELAUD, F.; BEAUCHESNE, M.N.; GAUTRAC, J.; ROUSTANG, G.: "Pour une analyse des conditions de travail ouvrier dans l'entreprise". Laboratoire d'Economie et Sociologie du Travail de Aix-en-Provence. Paris. Armand Colin, 1975.
- Services des conditions de travail de la Régie Nationale de Usines Renault. "Les profils de postes". Paris. Sirtes 1976.
- REGNIER, Jacques: "Pour une évaluation ergonomique". ANCT. Collection "Outils et Methodes". Sept. 1979.

EVOLUCION DEL TRATAMIENTO DADO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Si bien cada colectividad genera sus propias pautas de comportamiento para la solución de los problemas que le afectan, también es verdad que dentro de los países desarrollados, y más en el terreno productivo, existe una fuerte tendencia a la homogeneización, por lo que sería gratuito y perjudicial para el análisis, despreciar la comparación con otros países de nuestra órbita económica, tanto más cuanto que por influencias de un desarrollo político desfasado respecto a ellos, podemos revisar su historia y detectar en ella similitudes con algunas situaciones propias que nos puede ser útil estudiar.

Refiriéndonos en general a los países comunitarios, y en ocasiones al caso de Francia por las previsible similitudes derivadas de las semejanzas existentes entre gobiernos, la primera conclusión que hallamos en la referida al ámbito creciente de las condiciones de trabajo, que pasan, como aquí se comienza a detectar aisladamente, de centrarse en los aspectos materiales, identificando salud con seguridad primero, y con seguridad e higiene después, para llegar por último a hablar de condiciones de trabajo, como refleja aún con más claridad el desarrollo legislativo francés, que, en una de las leyes AUROUX (3), unifica los comités de higiene y seguridad obligatorios en empresas de más de 50 trabajadores y los de mejora de condiciones de trabajo, que lo eran en las superiores a 300, creando los Comités de higiene, seguridad y condiciones de trabajo, que deberán establecerse en toda empresa de más de 50 trabajadores.

Esta ampliación de contenidos tiene un marcado carácter progresista por cuanto implica la consideración creciente de elementos agresivos existentes en la realidad y por ello posibilita avanzar hacia estados de salud más elevados. Sin embargo, su aparición no siempre ha ido ligada a comportamientos reivindicativos organizados por los sindicatos. En efecto, como destacan REYNAUD (4) para los países comunitarios

(3) Loi n.º 82.1097 de 23-12-82 relativo a los Comités de higiene, seguridad y condiciones de trabajo. J.O. del 26-12-82.

(4) REYNAUD, J.D. "Problemas y perspectivas de la negociación colectiva en los países miembros de la Comunidad". Madrid Inst. de Est. Soc.- M.º de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social. Madrid 1981 págs. 48-49.

y ROUSTANG (5) más explícitamente para Francia, frecuentemente surgen conflictos de trabajo, en muchos casos con origen en grupos pequeños de las empresas, que sorprenden a menudo tanto a empresarios como a sindicatos.

Tomando como guía el análisis del caso francés realizado por Guy ROUSTANG, nos encontramos con tres etapas en el desarrollo de la participación de los trabajadores en la higiene y seguridad del trabajo. La primera, que se sitúa entre 1947 y comienzos de la década de los 70, caracterizada por un predominio de la perspectiva técnica en el tratamiento del problema. Prevalece entonces el papel del empresario que controla el aparato técnico de la empresa, y entre los representantes sindicales surge una reacción de abandono por su falta de preparación técnica y porque dicha concepción les relega a un papel cuando menos ambiguo. Esta época estaría marcada por el auge del taylorismo, la extensión de la psicotecnia, y la creencia en que los accidentes eran debidos, preferentemente a fallos humanos, sin poner en cuestión los métodos de trabajo.

Esta etapa en la que se produce un notable desarrollo de la preparación limitada a los aspectos antedichos, es seguida por otra cuyos primeros indicadores aparecen a finales de los años 60, cuando las empresas se inquietan ante cierta indiferencia por el trabajo, sobre todo en los jóvenes, unido a un alto grado de absentismo, así como la aparición de conflictos de nuevo cuño, como son los ligados a las condiciones de trabajo. Surge la creencia cada vez más extendida de que el taylorismo ha perdido gran parte de su eficacia, la psicotecnia cede su lugar a la ergonomía, y comienzan a aparecer intentos empresariales de articular nuevas formas de organización que integren en mayor medida la participación de los trabajadores y reduzcan los indicadores de tensión existentes, a la par que incrementen la productividad con un mayor grado de acuerdo con el desarrollo tecnológico.

Estas novedades en el tratamiento de las condiciones de trabajo, frecuentemente sorprenden a las organizaciones sindicales más unidas a las reivindicaciones clásicas de conseguir mejoras materiales e incrementar su participación en la marcha de la empresa, si bien se detecta también un incremento notable por el análisis del problema y la realización

(5) ROUSTANG, Guy. "Los trabajadores y la higiene y la seguridad en Francia". *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 102 n.º 2 Abril-Junio de 1983, pág. 254.

de estudios y publicaciones, aunque según afirma Roustang no ha surgido aún desde los inicios de ese período hasta la actualidad, ninguna estrategia sindical de conjunto.

En el caso francés, se inicia ahora un tercera etapa con la aparición de nuevo derecho de expresión de los trabajadores, ligados a las leyes Auroux en la que comienzan a darse unos bosquejos de estrategias sindicales diferenciadas según las diferentes ideologías existentes, pero que representan, respecto a la etapa anterior un intento de responder organizadamente al nuevo reto planteado con la emergencia de este nuevo problema.

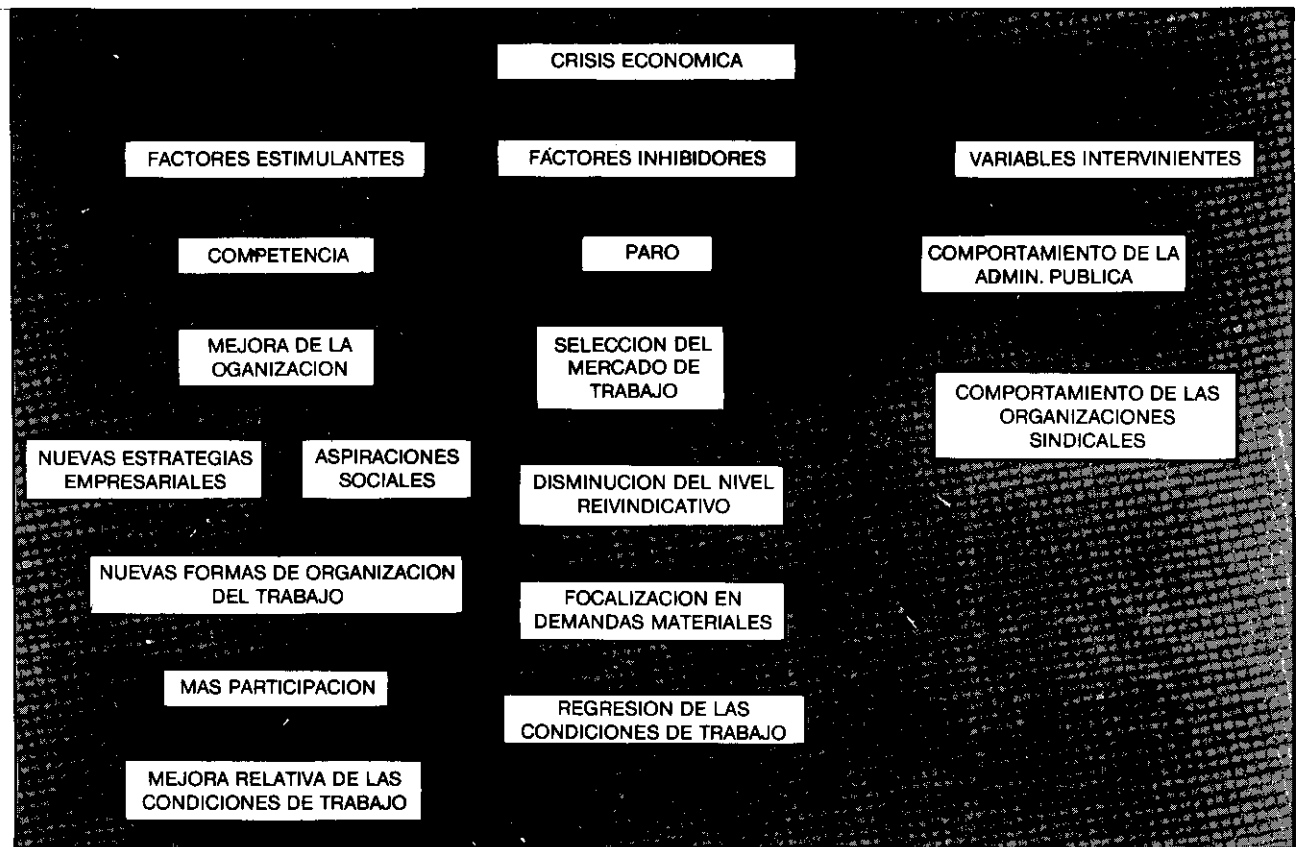
Estableciendo una comparación con el caso francés, en nuestro país los problemas relacionados con el deterioro de la salud laboral están siendo tratados en la mayoría de los casos con una perspectiva predominantemente técnica, como corresponde a la época anterior a 1970 en el ejemplo antedicho, donde el modelo interpretativo de la causalidad de los accidentes de trabajo es el formado por la dualidad "fallo técnico-fallo humano", con excesiva incidencia en este último. Asimismo aún existe una fe extendida en la eficacia del taylorismo, que la extensión de la crisis está empezando a enturbiar, y la postura de las centrales sindicales está más próxima a la utilización de las malas condiciones de trabajo con fines de denuncia más global, que a la definición y puesta en práctica de una respuesta coherente y general ante dicho problema.

REPERCUSIONES DE LA CRISIS ECONOMICA EN LA EVOLUCION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

La situación de crisis que está viviendo el sistema productivo afecta a la mayor parte de sus elementos y entre ellos no es ajeno a su influencia el compuesto por las condiciones de trabajo. Veremos las repercusiones más interesantes, a mi juicio, englobándolas en dos líneas explicativas de carácter opuesto, por cuanto es posible hallar en dicha influencia dos tendencias que aquí llamaré estimulantes e inhibitoras, acompañadas de dos variables intervinientes, según indica el esquema adjunto.

a) Factores estimulantes.

Sin olvidar el notable retraso existente en la propia definición teórica del problema en nuestro país, sin duda inducida por el desfase político sufrido con



anterioridad, es posible detectar en numerosas empresas, así como en diversas publicaciones y organizaciones públicas, sindicales, etc., la aparición cada vez más extendida de análisis que concluyen con la necesidad de modificar los esquemas organizativos existentes en las empresas, en la mayor parte de los casos de claro origen taylorista. Esta es motivada por la unión de varios factores que confluyen en esa condena cada vez más amplia, siendo el de más importancia la falta de adecuación a la situación sociopolítica actual con un incremento de las aspiraciones sociales que hace más difíciles de soportar formas y métodos de trabajo de carácter parcelador y de consecuencias alienantes que desembocan de forma latente en absentismo, falta de productividad, tensiones, etc., y a veces de forma manifiesta en reivindicaciones concretas y conflictos abiertos.

Los empresarios son más sensibles a estos aspectos disfuncionales para la marcha de su empresa en una situación de crisis económica aguda, cuando la industria pasa de estar desarrollándose en

un marco proteccionista a tener que desenvolverse en un marco sumamente competitivo donde sólo podrán sobrevivir las empresas mejor organizadas, no sólo técnica, comercial o financieramente, sino también y cada vez con mayor importancia, en su política de personal y de sintonía con las aspiraciones de los trabajadores.

Aparece la creencia, ya contrastada en otros países con los que las empresas españolas tienen relaciones, frecuentemente incluso de dependencia empresarial, de que es posible diseñar estructuras organizativas más eficaces, integrando la participación, si bien dentro de ciertos límites, de los trabajadores, y consiguiendo un mayor grado de acuerdo entre las condiciones sociopolíticas existentes en la sociedad y las reglas de juego dentro de la empresa, como propugna la corriente de "Democracia industrial" (6).

Fruto de esas consideraciones es la aparición de estrategias de organización del trabajo que tratando de superar la focalización taylorista en la especializa-

ción y la jerarquización propugnan el desarrollo del rediseño del puesto de trabajo (7), enriquecimiento de tareas, grupos semiautónomos y círculos de calidad, etc..., como forma de lograr mejores condiciones de trabajo, que permitan lograr una mayor eficacia del sistema productivo, entendida como un estado equilibrado entre el confort, la seguridad y la eficacia.

Ese objetivo por los elementos que contiene, tiene una base conflictiva a su vez importante, que para algunos autores contiene las bases de una nueva forma de alineación más sutil y que explica que, por ejemplo la CGT francesa, se oponga a algunas mejoras propuestas en este sentido (8) aunque la falta de esa estrategia global por parte de los sindicatos comentada anteriormente, nos permita detectar situaciones en las que sus delegados han apoyado estas estrategias (9).

Junto a ello encontramos la considerable influencia ejercida por la introducción de nuevas tecnologías en las empresas, que no siempre se implantan con la intención de aprovechar las posibilidades de mejora del ambiente de trabajo que son capaces de crear, sino que en sintonía con esa ideología organizativa clásica, están reproduciendo esquemas tayloristas que pueden colaborar a deteriorar el ambiente, desperdiciando la oportunidad de hacer acordes el cam-

(6) Sobre este tema, se pueden consultar los siguientes textos:

- EMERY, F.F. Y THORSRUUD, E. "Forms and context in Industrial Democracy". London Tavistock Institute 1964.

- LEVINSON, Charles. "La democracia industrial". Madrid, A.P.D. 1977.

(7) Sobre este tema, se pueden consultar entre otros:

- CHERNS, Albert. "Los principios del diseño sociotécnico" Sociología del Trabajo 7/8 págs. 185-199.

- HERBST, P.G. "Sociotechnical design". London. Tavistock Institute 1974.

- TRIST, Eric. "Rediseño de un puesto de trabajo" Financial Times of Canadá. 14-20 Nov. 1977.

(8) SAVALL, Henri. "Por un trabajo más humano". Madrid, Tecnibau 1977. Pág. 136.

(9) ROUSTANG, Guy. "Los trabajadores y la higiene y la seguridad en Francia". Revista Internacional del Trabajo. Vol. 102 n.º 2, pág. 258.

bio tecnológico y el cambio organizativo, con el cambio social.

El debate sobre la eficacia de las nuevas formas de organización del trabajo cara a la mejora de las condiciones en que éste se desarrolla, está abierto, si bien en el estado en que éstas se encuentran actualmente en nuestro país, ofrecen unos aspectos positivos importantes, que animan a estimularlas, aunque su desarrollo esté acompañado de condicionantes importantes que pueden poner en tela de juicio su carácter promotor de salud.

b) Factores inhibidores.

Junto a las circunstancias expuestas en el epígrafe anterior, existen en la actualidad otros factores cuya incidencia en el desarrollo de las condiciones de trabajo tiene efectos opuestos, al extender una aceptación por parte de los trabajadores de una situación de trabajo notablemente agresiva, que puede llevar a la pérdida de la salud en cualquiera de sus muchas manifestaciones.

A ello colabora decisivamente la existencia de una tasa de paro alarmante, con un proceso de reestructuración industrial en marcha con consecuencias notables, al menos a corto plazo sobre el mercado de trabajo. Unido a ello nos encontramos con la existencia de un miedo importante a la pérdida del empleo por parte de los que aún lo poseen, como nos lo evidencian estudios específicos sobre el tema.

En efecto, según encuesta hecha en Julio del pasado año por el Gobierno Vasco en la Comunidad Autónoma sobre "los Sindicatos, la participación y las relaciones laborales en la opinión de los trabajadores", las respuestas sobre el tema, fueron las siguientes:

¿Cree Vd. que en un futuro próximo, puede perder su empleo en la empresa en que trabaja?

	%
Creo que no	39
Es probable	55
NS/NC	6
TOTAL	100

(N = 1211)

En caso de perder su empleo en la empresa en que trabaja, ¿cree que le sería fácil o difícil encontrar otro empleo?

	%
Creo que me sería fácil	6
Probablemente tendría dificultades pero encontraría empleo	27
Creo que me sería difícil	61
No volvería a trabajar	3
NS/NC	3
TOTAL	100

(N = 1211)

Asimismo, en otro estudio realizado por Emopública para la revista "Nueva Empresa" (10) se obtuvieron los siguientes resultados:

Seguridad en el puesto de trabajo

	%
De bastante a muy seguro	31,2
Seguro	27,9
Poco o nada seguro	38,9
NS/NC	1,8
TOTAL	100

Esta situación influye en las actitudes de los trabajadores, al sentir sobre ellos la existencia de una selección creciente del mercado de trabajo, que lógicamente les lleva a centrar sus reivindicaciones en niveles cuantitativa y cualitativamente inferiores, y centrándose en aspectos materiales, con una escasa insistencia en los aspectos relativos a la calidad de las condiciones de trabajo, como reflejan los resultados de un estudio realizado por el autor en 1981, sobre una muestra de 2.116 trabajadores de la provincia de Vizcaya (11), donde al pedirles la relevancia

(10) "Nueva Empresa" n.º 187/25 de Junio al 5 de Julio de 1983 págs. 23-29.

(11) FRAILE CANTALEJO, Alejo. "La pérdida de la salud en el trabajo. La opinión de los trabajadores". Publicado en la revista "Salud y Trabajo", n.º 39 con el título: "La Salud Laboral: su deterioro. Opinión de los trabajadores".

otorgada por ellos a algunos problemas relacionados con su trabajo, se obtuvieron los siguientes resultados:

N.º 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.

c) Variables intervinientes.

Hemos agrupado en este apartado el comentario del papel que pueden ejercer en la mejora de las condiciones de trabajo dos agentes sociales significativos como son la Administración Pública y las Centrales Sindicales, por entender que su comportamiento puede estimular o dificultar su avance dada la especial relevancia que ambos tienen en el mundo del trabajo.

En efecto, la actuación de los poderes públicos no se limita a la formulación de unos derechos generales, por otra parte, ya explicitados en la Constitución y en el Estatuto de los Trabajadores, sino que se hace necesaria una postura de estímulo y apoyo hacia una mejora de las condiciones de trabajo existentes en la actualidad, si no con un intervencionismo excesivo que las tendencias existentes en Europa parecen desaconsejar (12), si con la formulación clara

(12) VIAENE, Joseph. "Organización de la Prevención dentro de la empresa" Noveno Congreso Mundial de Prevención de Riesgos Profesionales. Amsterdam, 6-9 de Mayo de 1980.

de un marco legal preventivo que ahora se echa de menos por parte de los profesionales dedicados a la Salud laboral. El anacronismo de la reglamentación existente en la materia hace necesaria una nueva regulación, que por otra parte ya está ofrecida por el Presidente del Gobierno, que en su discurso de investidura anunció una Ley General de Seguridad e Higiene para el año 1984.

Por último, parece impensable la posibilidad de una mejora eficaz de las condiciones de trabajo sin la participación de las organizaciones sindicales. Estas, en algunos casos, han sido el auténtico motor de dicho cambio, si bien son asimismo numerosos los casos en que por falta de una estrategia global clara como denuncia Roustang, o por temor a perder su clientela electoral, parecen temerosos de adoptar posturas que podrían malentenderse como un abandono de sus reivindicaciones clásicas. Son necesarias su iniciativa y su apoyo para lograr una auténtica mejora de las condiciones en que se desarrolla el trabajo, y en consecuencia unos niveles de salud laboral más elevados.

La opinión de los trabajadores, parece insistir en la necesidad de que este apoyo se produzca, tal y como indican las respuestas a otra pregunta formulada en la encuesta citada anteriormente sobre "Los sindicatos, la participación y las relaciones laborales

a contenidos diversos resulta llamativa la importancia otorgada al mismo, sobre todo si lo contrastamos con los resultados de otra investigación realizada por el autor sobre "el tratamiento dado a la Salud Laboral en la negociación colectiva" en 1981 (13), donde los resultados se reflejan en la página siguiente:

Los convenios colectivos constituyen en sí mismos una explicitación formal de los temas que preocupan a las partes, y sobre las que interesa llegar a acuerdos dinámicos. Por ello es desalentador constatar que dentro de ellos es escaso el tratamiento de la salud laboral, pues en un 65,7% de los convenios ni se cita, y cuando se contempla, en la mayoría de los casos se le da un tratamiento superficial.

Este aparente desinterés sindical por las condiciones de trabajo, puede variar según la definición de la situación que realicen en cada momento los sindicatos, y así comienzan a detectarse, quizás como reacción a las dificultades de incrementos salariales unidas a la crisis económica, las reivindicaciones en otras áreas, como las condiciones de trabajo, y comienzan a aparecer conceptos como el del "Salario social" surgido en el último Congreso de la Unión General de Trabajadores, e iniciativas organizativas concretas, pues varias centrales sindicales cuentan en la actualidad con expertos en salud laboral y con publicaciones específicas sobre ella.

DANDO POR SUPUESTO QUE LO PRINCIPAL ES LA GARANTIA DEL PUESTO DE TRABAJO Y LAS MEJORAS SALARIALES, SEÑALE LOS DOS PRINCIPALES TEMAS A TRATAR EN LA NEGOCIACION COLECTIVA.

	1.º (%)	2.º (%)
- Mejorar los derechos del sindicato en la empresa (Sección sindical, locales, tiempo disponible, etc.)	7	6
- Las horas extraordinarias	7	6
- la jornada de trabajo y las vacaciones	25	17
- Las primas	2	4
- Las condiciones de trabajo (organización del trabajo, seguridad e higiene, etc.)	42	25
- Los derechos de jubilación	10	22
- Las formas de promoción en la empresa	7	19
(N: 1211)	100	100

en la opinión de los trabajadores", que indicamos en cuadro.

A pesar de que el término "condiciones de trabajo", como decíamos al comienzo puede responder

(13) FRAILE CANTALEJO, Alejo. "La Salud laboral en la negociación colectiva en España".

CONVENIOS COLECTIVOS 1981	SEGURIDAD E HIGIENE					TOTAL
	NO CONSTA	GENERA- LIDADES	AMPLIA FUNCIONES DEL COMITE	DETALLA RIESGOS ESPECIFICOS	DESARROLLA UN PLAN PREVENTIVO	
AMBITO						
ESTATAL DE SECTOR	21 (61,8)	9 (26,5)	2 (5,8)	2 (5,9)	- (-)	34 (100)
INTERPROVINCIAL DE EMPRESA	111 (62,3)	40 (22,5)	9 (5)	9 (5,1)	9 (5,1)	178 (100)
SECTORIAL DE VIZCAYA	23 (62,1)	9 (24,4)	4 (10,8)	1 (2,7)	- (-)	37 (100)
DE EMPRESA DE VIZCAYA	88 (72,8)	17 (14)	5 (4,1)	6 (5)	5 (4,1)	121 (100)
TOTAL	243 (65,7)	75 (20,3)	20 (5,4)	18 (4,8)	14 (3,8)	370 (100)

CONCLUSIONES.

La evolución de las condiciones de trabajo está condicionada por factores culturales, sociopolíticos y económicos, los cuales son sumamente sensibles a las transformaciones que una crisis económica como la actual implica necesariamente.

Mirando nuestra historia reciente, se detecta una transformación progresiva de los elementos que condicionan el deterioro de la salud de los trabajadores, en el sentido de ir ampliándose su tratamiento, para abarcar cada vez con mayor amplitud los elementos agresivos existentes en una situación de trabajo. Esta tendencia que en nuestro país se ha mostrado más lenta que en otros de nuestra misma órbita económica, puede verse afectada por las dificultades económicas hoy planteadas, a veces en sentido favorable, por la emergencia de nuevas formas de organizar el trabajo y el uso de nuevas tecnologías, y a veces en sentido desfavorable, por las disfunciones de esas mismas alternativas, y por los comportamientos regresivos que una recesión del mercado de trabajo puede conllevar.

Sin embargo, el balance debe ser necesariamente positivo por cuanto la salud es concebida cada vez con mayor realismo con un derecho que debe ser ejercido en todos los ámbitos y las aspiraciones sociales van en ese mismo sentido, por

lo que se hace preciso articular los esfuerzos precisos para superar los obstáculos derivados de una situación económica deteriorada, e impedir que esa tendencia lenta pero hoy detectable que pretende combatir los aspectos agresivos del trabajo se invierta. Para ellos son decisivos los apoyos de todos los agentes sociales afectados, entre los que destacan por su implicación en el problema, la Administración Pública con su capacidad de definir un marco legal adecuado, de estimular y controlar el proceso y por otra parte de las organizaciones sindicales con el ejercicio de su poder e influencia en todo lo relacionado con las condiciones de trabajo.

Concluimos pues recordando que la crisis económica modifica las condiciones en que el trabajo se realiza, condiciones que permiten que el trabajador vea deteriorada su salud como consecuencia de ello, y que la variable en ascenso del desempleo, tanto el sufrido realmente como la expectativa del mismo, colabora a configurar una situación agresiva por sí misma y por la dificultad añadida que implica para la mejora del resto de las condiciones de trabajo, incluso de las propias Seguridad e Higiene.

En la definición de las variables existentes en un puesto de trabajo, con capacidad de ejercer influencia sobre la salud, son pues importantes, las relativas a la estabilidad del empleo, y los intentos de promover unos niveles de salud labo-

del Trabajo

ral crecientes no pueden ser ajenos a su influencia, y debe ser analizada junto con las otras muchas que pueden configurar unas mejores condiciones de trabajo.

4.- BIBLIOGRAFIA.

- CHERNS, Albert. "Los principios del diseño sociotécnico". *Sociología del Trabajo* 7/8 págs. 185-199.
- EMERY, F.F. y THORSRUD, E. "Forms and context in Industrial Democracy". London. Tavistock Institute 1964.
- FRAILE CANTALEJO, Alejo. "La pérdida de la salud en el trabajo. La opinión de los trabajadores". De inminente publicación en la revista "Salud y Trabajo" del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- FRAILE CANTALEJO, Alejo. "La salud laboral en la negociación colectiva en España". De inminente publicación en la revista "Salud y Trabajo" del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- GUELAUD, F.; BEAUCHESNE, M.N.; Gautrac, J.; ROUSTANG, G.: "Pour une analyse des conditions de travail ouvrier dans l'entreprise". Laboratoire d'Economie et Sociologie du Travail de Aix-en-Provence. Paris. Armand Colin, 1975.
- HERBST, P.G. "Sociotechnical design". London. Tavistock Institute 1974.
- LEVINSON, Charles. "La democracia industrial". Madrid A.P.D. 1977.
- "NUEVA EMPRESA" n.º 187/25 de Junio al 5 de Julio de 1983, pág. 23-29.
- REGNIER, Jacques: "Pour une évaluation ergonomique". ANCT. Colection "Outils et Methodes". Sept. 1979.
- REVUE DE LA SECURITE, 203 Julio-Agosto 83. "Textos legislativos y reglamentarios".
- REYNAUD, J.D. "Problemas y perspectivas de la negociación colectiva en los países miembros de la Comunidad". Madrid, Instituto de Estudios Sociales, M.º de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social 1981, pág. 47.
- ROUSTANG, G. "Los trabajadores y la higiene y la seguridad en Francia" *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 102 n.º 2 Abril-Junio de 1983, pág. 254.
- SAVALL, H. "Por un trabajo más humano". Madrid Tecnibau 1977.
- Services des conditions de travail de la Régie Nationale des Usines Renault. "Les profils de postes". Paris. Sirtes 1976.
- TRIST, E. "Rediseño de un puesto de trabajo" *Financial Times of Canadá*. 14-20 Nov. 1977.
- VIAENE, J. "Organización de la Prevención dentro de la empresa" *Noveno Congreso Mundial de Prevención de Riesgos Profesionales*. Amsterdam, 6-9 de Mayo de 1980.