

# Intensificación del esfuerzo de trabajo en España

Francisco Javier PINILLA GARCÍA

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT).  
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS)  
Departamento de Sociología III.  
«Tendencias Sociales». Facultad de C.C. Políticas y Sociología. UNED.  
jpinilla@mtas.es

## RESUMEN

Los años noventa del pasado siglo han constituido en España, al igual que en otras sociedades europeas, un período de intensas transformaciones en la forma de gestionar el esfuerzo de trabajo. El impacto que tienen sobre la salud de los trabajadores comienza a ser evidente. Los indicadores de que se dispone muestran, a lo largo de los últimos años, una tendencia clara de deterioro de las condiciones de trabajo y de la salud de las poblaciones laborales. La relación entre las distintas formas de gestión que practican las empresas españolas y los resultados en forma de salud de los trabajadores no se establece de forma directa sino a través de un proceso de intensificación del esfuerzo de trabajo, es decir del aumento de la carga de trabajo a cada trabajador. Es lo que se hace en este artículo sirviéndonos, sobre todo, de las encuestas sobre condiciones de trabajo que periódicamente elabora el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

**Palabras clave:** intensidad del trabajo; carga de trabajo; condiciones de trabajo; tiempo de trabajo; políticas empresariales

## Intensification of work strain in Spain

### ABSTRACT

In Spain as in other European societies, the 1990s was a period of intense transformation in the management of work strain. The impact this has had on workers' health has begun to become clear. Available indicators show a clear trend over the last few years of deterioration in working conditions and the health of the working population. Although there is not a direct relationship between the various types of management used by Spanish companies and workers' health, this relationship does exist indirectly through the process of intensifying work strain, that is to say each worker's workload. Availing itself primarily of the surveys on Health and Hygiene at Work published by the Spanish National Statistics Bureau, this article examines these relationships.

**Key words:** intensity of work; workload; working conditions; working hours; corporate policies.

### REFERENCIA NORMALIZADA

PINILLA GARCÍA, Javier. 2004. «Intensificación del esfuerzo de trabajo en España». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 22, núm. 2, pp.

PINILLA GARCÍA, Javier. 2004. «Intensification of work strain in Spain». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 22, núm. 2, pp.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. El tiempo de trabajo, factor clave para una gestión empresarial flexible. 3. Medir la intensificación. 4. Indicadores de la carga de trabajo: exigencias, ritmo y su evolución. 5. Las formas de imposición del ritmo. 6. Conclusión. 7. Referencias bibliográficas.

## 1. INTRODUCCIÓN

Los años noventa del pasado siglo han constituido en España, al igual que en otras sociedades europeas, un período de intensas transformaciones en la forma de gestionar el esfuerzo de trabajo. Las políticas empresariales, facilitadas por reformas en la regulación laboral, se han lanzado a la búsqueda de una productividad instantánea exigiendo rentabilidades empresariales a muy corto plazo. Para lograrlo las empresas han venido empleando una gran variedad de estrategias, tales como, una creciente segmentación de sus mercados de trabajo, modificando el estatuto de sus plantillas; la subcontratación de actividades, anteriormente propias, a otras empresas o incluso trabajadores independientes; la reorganización de su funcionamiento para dotar de nuevas misiones a sus empleados, incluso modificando la duración y ordenación de la jornada de trabajo. El impacto de estas prácticas sobre la salud de los trabajadores comienza a ser evidente. Los indicadores de que se dispone muestran, a lo largo de los últimos años, una tendencia clara de deterioro de las condiciones de trabajo y de la salud de las poblaciones laborales. Tanto la evolución de las tasas de siniestralidad como de las enfermedades y de las quejas y molestias manifestadas por los trabajadores se relacionan estrechamente con modificaciones en las características del empleo, de las cuales la más relevante en las dos últimas décadas es el de su flexibilidad. Sin embargo, la relación entre las distintas formas de flexibilidad laboral que practican las empresas españolas y los resultados en forma de salud de los trabajadores no se establece de forma directa sino a través de un **proceso de intensificación del esfuerzo de trabajo**, es decir **del aumento de la carga de trabajo a cada trabajador**. Las encuestas nacionales de condiciones de trabajo que periódicamente elabora el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo permiten una medición indirecta de la intensidad del trabajo a través de la variación en la percepción de la carga de trabajo soportada por los trabajadores. Los resultados muestran que los ritmos de trabajo se han venido incrementado a lo largo del período analizado (1992-2003), al tiempo que se modifica el origen de esas presiones. Además, las exigencias de trabajo no sólo crecen, también se acumulan en mayor grado sobre los mismos trabajadores.

## 2. EL TIEMPO DE TRABAJO, FACTOR CLAVE PARA UNA GESTIÓN EMPRESARIAL FLEXIBLE

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

La globalización de los mercados y la facilidad de las comunicaciones ha contribuido a acelerar la tendencia a la racionalización del tiempo de trabajo consustancial con el desarrollo industrial. Y no son solamente las dimensiones de extensión o intensidad del tiempo de trabajo las que se ven afectadas, además, la «sociedad de las 24 horas» impone nuevos requerimientos respecto a su ordenación. Así, la prestación de trabajo en períodos de tiempo variables, en su extensión, diaria o semanal y en su regularidad, constituye un requisito imprescindible para extraer los beneficios de las otras flexibilidades. La flexibilidad del tiempo de trabajo complementa evidentemente el uso funcional menos rígido de los trabajadores (OCDE.1999: 429). De hecho, todas las prácticas de flexibilidad conllevan una característica común, la de la reducción del horizonte temporal (Nantheuil. 2000: 10) Todas ellas traducen la dominación del corto plazo, sobre el medio o largo plazo. Tanto la temporalidad del contrato o de la relación entre empresas, los cambios regulares y frecuentes de la organización del trabajo como la creciente irregularidad e imprevisibilidad del tiempo de trabajo participan de la misma lógica *cortoplazista*.

Varias son las dimensiones en las que es posible analizar el tiempo de trabajo. En primer lugar, la dimensión más sencilla de comprender y, por ello, de negociar es la de su **extensión**<sup>1</sup>. Otra es la de su **ordenación**, la de su ubicación en el conjunto del tiempo de vida. Desde este punto de vista nos interesa su regularidad, diaria o de fines de semana o festivos, en un horario rígido o a turnos rotativos, desarrollado durante la mañana, tarde o durante la noche.

La tercera dimensión del tiempo de trabajo se refiere a su **intensidad**. De esta forma, el tiempo se constituye en una variable interna al trabajo. Es la variable a través de la que se mide su eficiencia, su productividad. Esta dimensión marca el grado de contribución del trabajador al proceso de trabajo; en qué medida se da y, por tanto, también le sirve a éste para juzgar el balance entre lo que da y lo que recibe. Sin embargo, realizar tal balance no es fácil pues, por interna, la dimensión intensidad es difícilmente mensurable. Además, de manera también intencionada se la oculta. Así, tradicionalmente la contribución del esfuerzo laboral de los trabajadores se suele medir en cantidad (número de horas), y no en calidad (densidad de esas horas).

El proceso de mercantilización del tiempo es consustancial con el modo de vida industrial, de tal forma que «la ecuación el tiempo-es-dinero permea las relaciones laborales y los negocios contemporáneos». (Adam 1999: 5-39) A partir de la industrialización el trabajador no vende una específica cantidad de esfuerzo de trabajo, sino que lo que vende es un tiempo a disposición de la disciplina del empresario. De esta forma, para la producción todas las horas de trabajo devienen idénticas, son abstractas e intercambiables. Sin embargo, para el trabajador no es así. La fatiga sobreviene antes o después y ningún día es idéntico en este aspecto; afecta a una parte u

---

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

otra de su cuerpo, se siente satisfecho de su tarea o alienado por ella. De estas dos formas de entender el tiempo de trabajo se deriva la contradicción de intereses en lo relativo al esfuerzo de trabajo medido por unidad de tiempo. Para la empresa el tiempo es dinero y cuanto más rápido se ejecute la tarea mejor<sup>2</sup> y, cualquier tiempo no utilizado en producir es tiempo desperdiciado<sup>3</sup>. El trabajador por el contrario, debe medir su esfuerzo, evitar el agotamiento, pues éste compromete su salud, su valor de cambio actual y futuro en el mercado de trabajo, y su tiempo de vida remanente.

La entronización del tiempo en una sociedad dominada por la centralidad de la economía se desprende lógicamente del papel fundamental que juega aquél en el ciclo inversión-rendimiento-beneficio. Mediando entre la inversión y el rendimiento está el tiempo, cuanto más corto éste, más beneficio. «Cuando el tiempo es dinero, la velocidad se convierte en un imperativo absoluto e inexpugnable para los negocios. Al mismo tiempo, cuando la velocidad se iguala con la eficiencia, entonces la reducción del tiempo y la intensificación de los procesos parece inevitable» (Adam. 1999: 13). Así, el ahorro de tiempo se convierte en el motor del desarrollo del capitalismo. Pero esta velocidad alcanzada, este desenfrenado ritmo no se consigue gratis. Alguien paga los costes y en un sistema que genera desigualdad éstos se concentran en una parte de esa sociedad. La fatiga, la enfermedad, el accidente y la muerte prematura son el tributo que unos pagan para beneficio de otros<sup>4</sup>.

La intensificación de los procesos de trabajo fue advertida desde las más tempranas etapas del desarrollo industrial. De forma certera Carlos Marx señala cómo una vez acotada la ampliación de la jornada de trabajo como forma de «aumento del excedente» —debido a la resistencia organizada de los trabajadores y ratificada legalmente en fase posterior—, al empresario sólo le queda la posibilidad de ampliar «la plusvalía relativa» dentro de los mismos límites horarios de la jornada. Para ello, se lanza «con todo su poder y conciencia plena a producir plusvalor relativo mediante el desarrollo acelerado del sistema fundado en la máquina». A través de la aceleración de sus cadencias de funcionamiento, se «impone sobre el trabajador un mayor gasto de trabajo en el mismo tiempo, una tensión acrecentada de la fuerza de trabajo, un taponamiento más denso de los poros de la jornada de trabajo, es decir, una condensación del trabajo en un grado que sólo puede obtenerse dentro de la jornada laboral reducida. Esta condensación de una masa mayor de trabajo en período

---

<sup>2</sup> Fernández Steinko, analizando la modernización industrial en España señala como el tiempo se convierte en el rey del taller; así una de las empresas analizadas «ha introducido el factor tiempo como un criterio directo de costes y beneficios. Contabiliza el output en términos de horas de fabricación vendidas». «Continuidad y ruptura en la modernización industrial en España» CES. 1997. Pg 317.

<sup>3</sup> A este respecto, la Comisión Europea ha presentado recientemente una propuesta en el marco de la revisión de la Directiva sobre tiempo de trabajo para crear una nueva categoría de tiempo dedicado a la atención continuada: la parte inactiva de ese tiempo. Se rata del tiempo durante el cual el trabajador, a pesar de estar disponible para trabajar en su lugar de trabajo, no está ejerciendo sus tareas. Ese tiempo no se computa como tiempo de trabajo en la citada propuesta. [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2004/sep/working\\_time\\_prop\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/sep/working_time_prop_en.htm)

<sup>4</sup> La desigualdad como nota distintiva del fenómeno siniestralidad laboral ha sido señalada reiteradamente por varios autores, entre ellos: Bilbao, A., «El accidente de trabajo, entre lo negativo y lo irreformable». Siglo XXI. Madrid. 1997. La desigualdad ante la enfermedad y la muerte en su relación con la ocupación o actividad ha sido tratada, entre otros muchos por Teiger, C.; «Las huellas del trabajo».(1982). *Sociología del Trabajo* n° 7-8.Madrid.

dado, cuenta ahora como lo que es, como una mayor cantidad de trabajo. Junto a la medida del tiempo de trabajo como *magnitud de extensión*, el tiempo de trabajo adquiere ahora una medida de su intensidad o grado de condensación: la hora más intensiva de la jornada laboral de 10 horas contiene más trabajo, es decir, fuerza de trabajo gastada, que la hora más porosa de la jornada laboral de 12 horas» (Marx.: 1975. 337). Como ejemplo de *hacer de la necesidad virtud* los empresarios descubrieron prontamente el mundo de posibilidades de ganancia que se escondía tras la intensificación. El propio Taylor señaló cómo es posible combinar reducción de jornada, de número de asalariados y no sólo no reducir el rendimiento por trabajador ni la producción, sino incrementar ésta de forma extraordinaria (Castillo. 1994: 242). El planteamiento de Marx no ha perdido un ápice de su validez hoy. Elger (1994: 118), analizando los importantes cambios organizativos en el sector manufacturero del Reino Unido en los años ochenta llega a la conclusión de que «la especialización múltiple no ha constituido casi nunca el objetivo prioritario. Más bien, el principio dominante en la reorganización tanto de los trabajadores artesanales como no artesanales ha sido reducir la porosidad e incrementar la intensidad de la mano de obra, tanto reduciendo las pausas y el tiempo de espera como incrementando el esfuerzo en forma más directa».

La relación entre intensidad de trabajo y condiciones de trabajo en sentido amplio es, a menudo desconocida o despreciada, por los *decisores empresariales*, confinados en una visión estrecha de la productividad. Volkoff (2001: 68) ejemplifica como las mejoras tecnológicas son inadecuadas cuando se combinan con una alta presión de trabajo<sup>5</sup>, «ya que la intensidad del trabajo determina a la vez la velocidad de ejecución de las tareas, su orden, la manera de realizarlas e incluso su contenido, obligando a veces a renunciar a determinados componentes de la actividad». Por ello, las consecuencias de la intensificación son considerables tanto para la calidad del resultado del trabajo como para la salud del trabajador.

Tal vez como consecuencia de la cultura «ingenieril» del patrocinador de la organización científica, a las reformas de los sistemas de producción se les califica de racionalizaciones (una de las modas racionalizadoras, la «reingeniería de procesos» es, aún conceptualmente más explícita). No obstante la primera racionalización es anterior a las enseñanzas de este reformador. La división del trabajo, el trabajo «a pieza» y la mecanización son las primeras reorganizaciones racionalizadoras que modifican las condiciones en que se realiza el esfuerzo de trabajo. Los estudios de tiempos-y-movimientos, aún hoy masivamente empleados contribuyeron a racionalizar la contribución de los empleados a la empresa. Más recientemente la «automatización» y «la informatización» han contribuido a reducir de forma sustancial el tiempo de trabajo necesario, el cual, se ha reconvertido en buena medida en una reducción de costes vía «adelgazamiento de las plantillas»<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> En concreto señala tres casos del sector automóvil, de la sanidad y del transporte en que las exigencias de la tarea y la velocidad impuesta de ejecución hace imposible emplear ayudas técnicas creadas para mejorar las condiciones de trabajo (Ver BTS Newsletter, n.ºs. 15 y 16. Febrero 2001)

<sup>6</sup> El debate en los años ochenta giró en torno a las consecuencias laborales de las nuevas tecnologías, y en particular respecto a sus consecuencias sobre el volumen del empleo.

Hoy día, la racionalización ya no se apoya en la normalización de operaciones, ya no tiene fundamentalmente la forma arquetípica de una cadena transportadora de cadencia regular sino que se la denomina flexibilidad. Adaptabilidad y disponibilidad es la flexibilidad demandada al trabajador. En definitiva, los términos del *nuevo* contrato laboral implícito (Watson 1994) son los de disponibilidad del trabajador para facilitar la gestión previsor de la empresa, e imprevisibilidad para el trabajador para gestionar su tiempo de vida.

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

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

Por esta causa, los ritmos de trabajo se intensifican en todas partes del mundo<sup>7</sup>. No parece que sea un fenómeno enteramente nuevo. En España si se relacionan las cifras de inversión, productividad, empleo y horas de trabajo resulta paradójico que en el período de 1971 a 1981 se hayan dado crecimientos de la productividad de casi un 4% anual acumulativo con tasas anuales de inversión negativas y con reducciones importantes de la jornada de trabajo. La interpretación de este hecho es que «cabe sólo una respuesta: por medio de la intensificación del trabajo» (Castillo 1994: 239).

---

<sup>7</sup> La Organización Internacional del Trabajo viene alertando periódicamente y en particular en relación con las crecientes quejas de estrés en todo el mundo, el desarrollado y el otro «La prevención del estrés en el trabajo» 1996. INSHT. Madrid pg. 18. También en Europa se ha llegado esta constatación utilizando los datos de las encuestas de 1992 y 1996 por S. Dhondt «Time constraints and autonomy at work in the European Union. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. 1998.

Lo novedoso del proceso de intensificación es, su dimensión y sus variadas formas. No son sólo los puestos de trabajo ligados a la cadena de fabricación o los determinados por la cadencia de la máquina los que sufren esas presiones sobre el ritmo de trabajo, sino que ya afecta a cualquier rama de actividad, u ocupación, incluso las, hasta hace poco, más aisladas de las presiones externas y competitivas como la Administración Pública o la Banca<sup>8</sup>.

Para las máquinas el ritmo de funcionamiento parece poder incrementarse indefinidamente al hilo del desarrollo tecnológico, pero para los humanos el grado y duración de la activación de las funciones corporales, tanto físicas como mentales tiene límites más inmediatos. Hoy día, la *Ciencia Ergonómica* está en condiciones de responder a ciertos interrogantes relacionados con la capacidad humana para el esfuerzo de trabajo. El primero y quizás más importante es que no hay un esfuerzo medio universal. Lo que son ritmos insoportables para unos no lo son para todos. Determinados colectivos e incluso individuos poseen más o menos recursos para enfrentarse a iguales ritmos de actividad. Pero, además, el mismo individuo a lo largo de su vida activa e, incluso durante períodos de tiempo muy cortos puede ver modificada su capacidad de resistencia a las exigencias de la tarea que desarrolle y, en particular a un determinado ritmo y complejidad. Por ello, el estudio de la variabilidad intraindividual e interindividual es considerado como una de las «líneas de fuerza de la Ergonomía» (Daniellou. 1999: 197).

### 3. MEDIR LA INTENSIFICACIÓN

Debido a esta variabilidad medir el esfuerzo de trabajo exigido y la variación de éste comporta una indudable dificultad técnica. Pese a esta dificultad, derivada de su «normalidad» la intensidad del trabajo y la carga resultante, más bien su variación, puede medirse; pero antes conviene definirla de forma lo más precisa posible, así como otros conceptos estrechamente ligados con aquella.

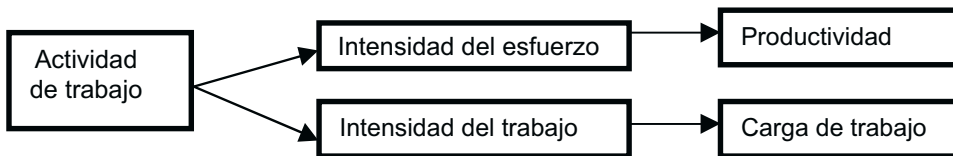
La actividad de trabajo ejecutada por las personas conlleva el uso de unos recursos y la combinación de éstos siguiendo determinadas reglas, lo cual da lugar a unos resultados que pueden ser medidos en su aspecto de beneficios (productividad) desde el punto de vista de la organización laboral, o en su aspecto de coste (carga de trabajo, fatiga) desde el punto de vista del ejecutante. Si consideramos el esfuerzo de trabajo como el exclusivo componente de la productividad nos fijaremos en la cantidad de trabajo utilizada en un ciclo de actividad, pudiendo hablar de *intensidad del esfuerzo* como el conjunto de la energía gastada en el tiempo de prestación laboral. La modificación de esta intensidad del esfuerzo, junto con otras mejoras tecnológicas, organizativas, de cualificación o experiencia constituyen la base de la mejora de la productividad y el incremento de aquélla constituye, obvio es decirlo, el interés primordial de las empresas. Sin embargo, el trabajo humano no puede analizarse con el símil de la máquina implícito en las *racionalizaciones* estrictamente *productivistas*.

---

<sup>8</sup> El caso de la Banca ha sido estudiado por nosotros mismos (ver Pinilla (1999) «La Banca, una actividad de creciente riesgo para la salud de los trabajadores». UGT.FES.

No es sólo el gasto de energía por unidad de tiempo el baremo a emplear, la repetición ciclo tras ciclo de trabajo, jornada tras jornada de ese gasto de energía conlleva para el trabajador la necesidad de un tiempo de recuperación. Si a la empresa sólo le interesa el esfuerzo (por unidad de tiempo) empleado en producir, al trabajador además le conviene considerar el tiempo de recuperación (tiempo libre o de descanso fuera del trabajo, pero también pausas y pequeños microespacios de *desconexión* durante la ejecución de la tarea) pues la resultante de ambos tiempos determinará su *carga de trabajo*. Podemos por tanto, asimilar a efectos de medición el concepto de *intensidad del trabajo* con el de *carga de trabajo* (cuadro nº 1). Aquella, la intensidad del trabajo, puede ser definida como «la masa de trabajo abstracto comprendida en una unidad de tiempo» o la carga o *coste* que supone para el trabajador como «la magnitud del gasto de energía física, mental y psicológica efectuado durante una hora, un día, una semana de trabajo». La intensificación del trabajo consiste entonces en «el incremento de la intensidad del trabajo, en estrechar los poros del período de trabajo considerado» (Barisi. 2000: 10).

Cuadro 1. Conceptualizaciones de la intensidad



Si no podemos medir directamente la intensidad (concepto abstracto) podemos medir la carga, el *peso sentido* por el trabajador tras su esfuerzo de trabajo. La carga es un indicador global y sintético de los efectos sobre el trabajador de multitud de exigencias, de carácter físico y mental. Es un descriptor que permite la comparación; los trabajadores comparan su carga a la de otros, o a la suya propia en otros tiempos. Permite por tanto calificar, en su caso, esa evolución en términos de intensificación. La carga es un indicador que sintetiza los efectos del trabajo, dando cuenta tanto de la cantidad de trabajo efectuada, de las dificultades halladas en su realización como de la fatiga resultante de todo ello. La carga es un descriptor individualizado y subjetivo lo que puede poner en duda la validez de su uso pero, en ello se encuentra su riqueza descriptiva sobretodo cuando, como se ha demostrado, el discurso de los trabajadores sobre su salud es rigurosamente predictivo del diagnóstico ulterior efectuado por el médico del trabajo<sup>9</sup> (ANACT. 2000: 8).

La carga de trabajo puede valorarse a través de determinados indicadores indirectos del «desgaste acelerado de la fuerza de trabajo», a través de «los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales, neurosis de fábrica, el envejecimiento prematuro de los trabajadores, la esperanza media de vida diferencial por categorías profesionales» (Castillo.1994: 238). En definitiva, a través de los efectos de esa

<sup>9</sup> En concreto respecto a las lesiones musculoesqueléticas el 98% de las quejas de los trabajadores eran ratificadas por el médico. (Ver *Organisation du travail, charge de travail, performance*. ANACT. Op, cit.)



intensificación sobre la salud de quienes la sufren. También puede hacerse a través del concepto de *productividad aparente del factor trabajo*. Además de estas aproximaciones indirectas al fenómeno de la intensificación, se puede y se debe<sup>10</sup> interrogar a los propios afectados, si lo perciben, cómo lo perciben y a través de qué medios se sienten presionados temporalmente. Los propios trabajadores se constituyen en el elemento de medida, que sintetiza y expresa los hechos y circunstancias que condicionan la realización de su tarea y como vive y le afectan. El criterio de base que justifica esta opción metodológica es que el mejor conocimiento del sistema de trabajo, de su organización y de las condiciones de trabajo se encuentra en manos de los trabajadores que las soportan. Se trata de una opción aún más adecuada cuando se dan situaciones de cambios frecuentes en la forma de trabajo y su organización, allí donde indicadores más cuantitativos, como los señalados anteriormente no pueden ser útiles. Puesto que lo que realmente importa no es tanto la intensidad del trabajo sino si se produce variación y en qué sentido; esto es si se da un proceso de intensificación y, si la consecuencia inmediata de éste es la percepción de la fatiga, ésta sólo puede aprehenderse interrogando a quien la sufre ya que la fatiga es un fenómeno evidente para quien la sufre pero muy difícil conocimiento por el observador exterior (ANACT.2000: 7). Esta es la opción metodológica en que se basan las encuestas nacionales de condiciones de trabajo en España, las europeas y las de diversos países de la Unión<sup>11</sup>.

En los últimos años las investigaciones a través de encuestas de carácter global, de sector, región país o conjunto de países, pese a su insuficiencia para analizar las «situaciones reales de trabajo», están siendo crecientemente empleadas. Este tipo de estudios aportan ese otro conocimiento global que complementa los elaborados por técnicos especializados de institutos de investigación. Además, aquellos permiten, a través de su actualización periódica, detectar cambios de tendencias en determinados indicadores de las condiciones de trabajo.

Las encuestas españolas de 1987, 1993, 1997, 1999 y 2003 se plantean expresamente como uno de sus principales objetivos superar el conocimiento global e instantáneo, manteniendo ese conocimiento actualizado, máxime en un período de rápidos y profundos cambios en el ámbito laboral. Efectivamente, el período de tiempo que abarcan estos estudios, correspondiente a ciclos económicos de distinto signo lo que permite analizar la influencia de estos contextos económicos sobre las condiciones de trabajo y señalar en que medida las prácticas empresariales desplegadas en materia de flexibilidades corresponden a situaciones coyunturales o, por el con-

---

<sup>10</sup> La opinión del trabajador es fundamental en cualquier proceso de investigación sobre condiciones de trabajo. Así lo recoge la legislación nacional (Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales) para la que la participación de los trabajadores no se considera tan sólo un rasgo de «democracia laboral» sino que es ante todo un requisito de rigor investigador (evaluador es el término empleado en ella).

<sup>11</sup> S. Dhondt en su informe preparado para la Fundación de Dublín (1997) pasa revista a los indicadores empleados para valorar las condiciones de trabajo en la encuesta europea y en otras de países de la Unión. Entonces en doce de los dieciséis países se realizaban encuestas más o menos periódicas sobre condiciones de trabajo. Uno de los pocos que no contaban con este instrumento era Italia que ya ha realizado el pasado año su primera encuesta al respecto. Ver «Indicators of working conditions in the European Union».

trario, a estrategias decididas de modificar de forma permanente las características de la prestación laboral.

Estas encuestas nos aportan lo sustancial de la información necesaria para este estudio. No obstante, una aproximación cuantitativa sería insuficiente para comprender los procesos a través de los cuales condiciones contractuales, funcionales o de organización horaria que se aplican al trabajador son percibidas por éste como generadoras de nuevas y crecientes exigencias de trabajo; en definitiva, cómo se traducen aquellas condiciones en ritmos intensificados, en mayor número de tareas y en más complejas exigencias de trabajo para cada trabajador.

Para mejor comprender este proceso de intensificación venimos empleando la técnica de los *grupos de discusión* y las *entrevistas semiestructuradas*, en el marco de distintos estudios y de diverso ámbito<sup>12</sup>. En consecuencia, intercalaremos *discursos interpretativos* de los afectados e implicados (trabajadores, gestores o empresarios y representantes de los trabajadores) en lo que respecta a las causas de la intensificación, su evolución y consecuencias<sup>13</sup>, junto a los datos cuantitativos provenientes de las investigaciones a través de encuesta ya señaladas.

#### 4. INDICADORES DE LA CARGA DE TRABAJO: EXIGENCIAS, RITMO Y SU EVOLUCIÓN

La valoración de la carga de trabajo en las encuestas nacionales viene haciéndose, sin apenas cambios sustanciales, desde la encuesta de 1993 empleando los indicadores del cuadro nº 2.

No obstante, la escala de medida ha variado ligeramente en las encuestas de 2003, 1997 y 1999 respecto a la de 1993, sin influir, de forma sustancial en capacidad para ser comparadas.

Los resultados de estas encuestas son insuficientes para aprehender un fenómeno tan complejo como el de las condiciones de trabajo y en particular por la ausencia de un modelo contrastado en el que ponderar el enorme número y gran variedad de indicadores que permita predecir y evaluar la eficacia de las acciones que se lleven a cabo (Durán. 2001: 59). Sin embargo, constituyen hoy día no sólo el único ins-

---

<sup>12</sup> Un estudio se realizó con objeto de valorar la aplicabilidad de la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo y los posibles obstáculos a la traslación de los conocimientos y actitudes aprehendidos a la cotidianidad del trabajo. En los grupos de discusión (ocho) se apreciaba un evidente consenso respecto al papel que como obstáculo suponía la necesidad de ritmos de trabajo más llevados, reducciones de plantilla y el objetivo de incrementar la productividad por encima de cualquier consideración. «Impacto de la formación en prevención de riesgos laborales» en *Procesos de evaluación en la Comunidad de Madrid*. (2000). UGT Madrid.

Otro estudio titulado «Análisis de la eficacia de la formación en materia de prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Cantabria» (2001). UGT. Cantabria, con un objetivo similar al estudio anterior resaltaba en el análisis de los grupos de discusión de asalariados y delegados (cinco) la importancia del condicionante productivo para explicar la escasa atención a la prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo y la consiguiente mayor vulnerabilidad ante el accidente de trabajo.

<sup>13</sup> Nos referiremos a ellos mediante indicando el año de realización del estudio y el ámbito regional: 2000. Madrid. 2001. Cantabria.

**Cuadro 2. Indicadores de la carga de trabajo sentida (ENCTs)**

- Nivel de atención alto
- Ritmo de trabajo elevado
- Repetitividad de las tareas.
- Cantidad de trabajo
- Sensación subjetiva de monotonía
- Consecuencias de los errores

trumento fiable sino también un riguroso medio de valoración de los rápidos cambios que se producen en el mundo del trabajo en España.

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

Los indicadores señalados en el cuadro nº 2, en particular los tres primeros se incluyen en el concepto de «exigencias de la tarea». Este término conlleva una dimensión temporal. La mayor parte de los indicadores empleados por todo tipo de estudios para su medición (Dhondt.1997), contemplan esta dimensión: tiempo máximo para desarrollar una tarea encomendada, posibilidad de interrupciones del tiempo de trabajo, repetitividad de las tareas, o velocidad de ejecución (ritmo).

En la V ENCT, como en sus precedentes, las «exigencias de la tarea» son analizadas a través de los siguientes indicadores: **nivel de atención, ritmo de trabajo y repetitividad, cantidad de trabajo, sensación de monotonía y consecuencias de los errores.**

**El nivel de atención** requerido para desarrollar la tarea es un indicador del grado de complejidad de ésta, que nos informa en primer lugar del esfuerzo mental que el trabajador debe realizar. La atención puede estar condicionada por las consecuencias que un error de ejecución comporte para el propio trabajador, para la producción o para el público o clientes. El número y variedad de tareas, así como su complejidad (por ejemplo las de reparación o ajuste en sistemas automatizados<sup>14</sup>) también determinan, junto con otros factores (tales como la adecuación de la cualificación a la complejidad de esas tareas, o el apoyo de otros compañeros o supervisores), el grado en que el trabajador debe movilizar su esfuerzo de atención durante la jornada.

Por su parte, cuando nos referimos **al ritmo de trabajo**, inmediatamente adoptamos como referente la imagen paradigmática de la cadena de montaje o de producción. Es decir, el ritmo de los trabajadores industriales relacionado con tareas de

<sup>14</sup> Fernández Steinko ha mostrado como en los procesos de automatización « los nuevos puestos de trabajo, las pantallas de ordenador y, en general los nuevos entornos e instrumentos tecnológicos crean inseguridad» entre los operarios. *Continuidad y ruptura en la modernización industrial en España*. CES. 1997, p. 316.

ciclo corto. Sin embargo, las personas que así trabajan no son la mayoría<sup>15</sup> y, sin embargo, los trabajadores que están sometidos a un ritmo impuesto si son una gran cantidad. Tenemos, por tanto que definir los conceptos de ritmo y cadencia. Ambos son parámetros utilizados para caracterizar las presiones temporales en el trabajo. Uno es de índole cuantitativo, la cadencia y el otro cualitativo, el ritmo. «La cadencia se refiere a la velocidad de los movimientos que se repiten en una unidad de tiempo dada. Pero, no toda presión de tiempo está asociada a un trabajo repetitivo. El ritmo es, en cuanto a ese trabajo, la forma en que las cadencias son gestionadas» (Teiger. 1985: 89). El ritmo no sólo puede ser impuesto por la cadencia de un proceso, el movimiento de una cinta transportadora de materiales o una máquina, también lo es por clientes (por ejemplo, en un restaurante o en una oficina bancaria, por las normas de producción o el control directo del supervisor, por el incentivo salarial vinculado a lograr un determinado nivel de producción, o por los propios compañeros en un equipo de trabajo. El ritmo de trabajo indica la medida en que el trabajador se siente presionado por las demandas externas y como las gestiona para acomodarlas a su capacidad de ejecución. Constituye el indicador básico de medida pues cada trabajador gestiona de forma diferente los requerimientos externos. El ritmo de trabajo, cuando es excesivamente exigente y se impone al trabajador sin considerar sus capacidades, actúa como factor de presión sobre el proceso cognitivo y de toma de decisiones, incrementando la carga de trabajo mental.

La **repetitividad de las tareas** hace referencia a ese indicador cuantitativo que es la cadencia. Cuanto más repetitiva más rígido es el ritmo impuesto, más fácilmente mensurable e intensificable por la empresa. En definitiva, la tarea se hace «más transparente» (Fernández Steinko. 1997: 313) al estar descompuesta en elementos sencillos.

Estos tres indicadores son los más frecuentemente empleados para determinar el grado de exigencia (carga) que se impone al trabajador durante la ejecución de su tarea.

Analizando la evolución a lo largo de este periodo de 10 años (1993-2003), podemos concluir que las exigencias de trabajo son, para una importante mayoría de trabajadores, elevadas. En 2003 el 65,7% señalaban estar expuestos a la exigencia de atención alta durante más de la mitad de la jornada y, por su parte, un 39,4% a un ritmo alto durante el mismo tiempo de la jornada. Lógicamente, el tipo de ocupación, tarea a desarrollar y medios de trabajo empleados condiciona, en gran medida, la complejidad de la tarea y sus ritmos de ejecución.

Así, el nivel de atención alto es más frecuente en los puestos automatizados e informatizados (68%) y que manejan medios de transporte (74%), así como entre los ocupados más cualificados (el 81% de los técnicos y el 71% de los técnicos de apoyo). El ritmo alto es más habitual en los puestos informatizados (46,8%) y en las ocupaciones no manuales (técnicos, 58%, técnicos de apoyo, 50% y administrativos 43%).

---

<sup>15</sup> Concretamente según los resultados de la V Encuesta, son el 26,7% del total de los trabajadores industriales, llegando en algunas ramas como las manufactureras a emplear a uno de cada tres trabajadores. No obstante, este porcentaje es hoy el mismo que en 1993, lo que demuestra la vigencia de esta forma de organización del trabajo

Por su parte, la repetitividad es tanto más frecuente cuanto menos cualificado el puesto, afecta a uno de cada tres trabajadores no cualificados y a la misma proporción de puestos de trabajo de contenido administrativo. Las mujeres se quejan de la repetitividad de sus tareas en mayor porcentaje (32,3%) que los hombres (27,7%), y éstos más respecto al alto nivel de atención (67%). Así mismo, el alto nivel de exigencias es más frecuente cuanto mayor es el tamaño de la organización; por ejemplo, las quejas relativas a ritmo de trabajo elevado van desde el 30,6% en los centros de menos de 10 empleados a más del 45% en los de más de 250.

El estudio de la evolución reciente del indicador del grado de complejidad de la tarea sólo es posible hacerlo a partir de la encuesta de 1997, pues la escala de medición en la pregunta correspondiente se modificó en la encuesta de 1997 con el objeto de hacerla más fácilmente comprensiva para el entrevistado, y más rigurosamente mensurable. Entre 1997 y 2003 crece la proporción de trabajadores que manifiestan tener que mantener una atención alta o muy alta durante más de la mitad de la jornada, pasando de 61,9 al 65,4%. Por ramas exceden la media Servicios Sociales (72,1%) y Administración/Banca (69,6%).

Por lo que se refiere a la evolución del indicador ritmo de trabajo, la formulación de la pregunta ha variado mucho más levemente que en el caso de la autonomía, lo que permite la comparación desde la primera encuesta de 1987, aunque no sin cierta cautela (se puede ver la formulación de la pregunta y las opciones de respuesta en el cuadro nº 3).

**Cuadro n.º 3. Evolución de la exigencia de alto ritmo de trabajo (opciones respuesta consideradas como exposición alta al factor)**

1987	1993			1997			1999			2003		
«Su trabajo le obliga a trabajar deprisa: <i>si siempre, y si frecuentemente.</i>	«En la ejecución de su trabajo necesita mantener un ritmo de trabajo elevado: <i>siempre, casi todo el tiempo, 3/4 partes del tiempo.</i>			«En la ejecución de su trabajo necesita mantener un ritmo de trabajo elevado. <i>Más de la 1/2 de la jornada.</i>			En la ejecución de su trabajo necesita mantener un ritmo de trabajo elevado. <i>Más de la 1/2 de la jornada.</i>			En la ejecución de su trabajo necesita mantener un ritmo de trabajo elevado. <i>Más de la 1/2 de la jornada.</i>		
<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>Industria</b>	<b>Servicios</b>	<b>Total</b>	<b>Industria</b>	<b>Servicios</b>	<b>Total</b>	<b>Industria</b>	<b>Servicios</b>	<b>Total</b>	<b>Industria</b>	<b>Servicios</b>
17	27,5	22,7	30	37,6	35,6	39,7	35,2	29,9	37,2	40,1	33,9	42,7

Base: Total de trabajadores Industria y Servicios.

Fuente: Cuestionario del trabajador. ENCT 87, ENCT 93, ENCT97, ENCT 99, ENCT 2003.

La evolución del ritmo de trabajo, al igual que ocurre en lo que se refiere al nivel de atención, muestra, entre 1997 y 1999, una leve reducción y un significativo incremento en la encuesta correspondiente a 2003. Considerando el conjunto del período el crecimiento de esta exigencia es notable.

El *ritmo de trabajo* constituye el indicador fundamental para analizar la intensidad del trabajo, por ello es investigado en las ENCTs a través de varias variables (ver cuadro nº 2). Por ejemplo, la relacionada con la **posibilidad de comunicarse** en el trabajo. Cada vez más trabajadores tienen impedimentos para comunicar con compañeros durante el trabajo: en 1987 eran el 7,2%, en 1993 el 6,5%, en 1997 y 1999 el 28% y en el 2003 el 31,5%. De entre las causas directas que explican ese incremento son las relacionadas con la exigencia de la tarea las más habitualmente señaladas (no poder desviar la atención del trabajo y el ritmo); les sigue en importancia las relacionadas con el aislamiento del trabajador o la gran distancia física entre compañeros, mientras que las derivadas de la supervisión jerárquica o de normas de empresa cada vez tienen menos importancia. Del 31,5% del total de encuestados que indicaban que no podían en el 2003 comunicarse con sus compañeros de trabajo, es **el alto ritmo de trabajo** la causa más frecuentemente citada, el 12,6% del total de trabajadores.

Por supuesto que los distintos tipos de impedimentos no se reparten homogéneamente. Por sexo, son más las mujeres que tienen impedimentos para comunicarse (35%) que los hombres (30%) y, según tipo de impedimento para las mujeres es mayor el ritmo como causa (18,2%) que para los hombres (9,4%). Sin duda ello refleja en cierta medida el papel más subordinado de los puestos de trabajo que ocupan las mujeres.

En el conjunto de los trabajadores se ha producido entre 1999 y 2003 especialmente, un incremento sustancial de los empleados con problemas para comunicarse en el trabajo, pasando del 27,6% al 31,5%. Estas dificultades para la comunicación en el trabajo, afecta no sólo a la satisfacción de la necesidad humana de relación, sino también a la necesidad funcional de coordinación de las tareas en situaciones de creciente complejidad de éstas. Las consignas de seguridad, las precauciones y la misma experiencia sobre los procedimientos de trabajo seguros son cada vez más difíciles de transmitir de unos trabajadores a otros por impedimentos derivados de la organización del trabajo y, en particular por el alto ritmo de trabajo impuesto.

## 5. LAS FORMAS DE IMPOSICIÓN DEL RITMO

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

En 2003 para el 43,7% del total de los trabajadores el ritmo de trabajo depende principalmente de presiones externas (clientes, público, etc.), para otro 19,2% son

los plazos a cumplir la fuente de su ritmo de trabajo. La evolución en estos diez años analizados muestra que, en Industria, decrece la dependencia respecto al ritmo de los compañeros (del 15,1% en 1993 al 8% en 2003), así como del ritmo de las máquinas (28,1% por 21,4%) y, por el contrario aumentan levemente las causas externas, clientes, pedidos, etc. (del 25,4% en 1993 al 26,8% en 2003), así como los topes de producción o plazos a cumplir que pasan de afectar al 6, 8% al 28,1%. En el sector de Servicios las exigencias de atención a los clientes representa el principal factor de presión para el 53,1% de los trabajadores.

Lo más relevante es que en este período emerge como protagonista la dependencia de *topes y plazos a cumplir*, es decir, exigencias de objetivos temporales estrictos e individualizados para cada trabajador. Si en 1993 sólo afectaba este tipo de presión al 7% de los trabajadores industriales, en 2003 lo hace al 28%. En Servicios, igualmente el crecimiento es muy notable, pasando de aplicarse del 3 al 24% en el mismo período. A lo que se ve, cada vez más las *imposiciones del mercado*, en cuanto a plazos y objetivos se trasladan a lo largo de los escalones jerárquicos de las empresas, afectando tanto a los profesionales más cualificados (29% de los técnicos) como a los empleados no cualificados (23,5%). Cada vez más trabajadores, en distinto grado y con marcos temporales distintos (Gollac y Volkoff. 1997: 63), deben rendir cuentas individuales de su actividad.

Otros indicador relevante a efectos de valorar si se está produciendo un proceso de intensificación de la carga de trabajo, lo constituye la evolución durante el período que venimos analizando de las respuestas de quienes «*no tienen ritmo de trabajo determinado, sólo un horario que cumplir*». En el sector Servicios ha decrecido el porcentaje de quienes se hallan libres de presiones del 21,6% en 1993 10,8% en 2003, y en Industria del 24,3 al 10,1%. Como se ve, cada vez son menos los trabajadores que pueden permitirse establecer un ritmo de trabajo variado, acorde con sus circunstancias y características personales y con sus ritmos biológicos. Hacer compatible la innata variabilidad de las capacidades y aptitudes del operador frente a exigencias estables (y altas) de la producción constituye el reto que diariamente debe afrontar el trabajador.

No sólo una alta e impuesta presión externa, también la carga mental puede verse incrementada notablemente por **las consecuencias de posibles errores** que el trabajador cometa en la realización de su tarea, ya sea sobre equipos o materiales, sobre la calidad del producto o servicio o sobre las personas. La percepción de la gravedad, real o no, de las posibles consecuencias ocasiona una mayor tensión para el trabajador. El 28% del total de los trabajadores considera que cuando en su puesto de trabajo se comete algún error las consecuencias son graves, mientras que alrededor del 46% cree que puede tener consecuencias leves. Además, se debe tener en cuenta que, a menudo, esta variable se relaciona con elevados ritmos de trabajo y otros factores de carga. La asociación de la variable «*trabajar a alto ritmo más de la mitad de la jornada*» con la *monotonía de la tarea* y las *consecuencias de los errores* es alta. Sin duda es así porque es más fácil intensificar el ritmo de tareas monótonas y de ciclo corto. La relación es aún más fuerte con las consecuencias graves de los errores, lo que contribuye a hacer más penoso el trabajo, al hacer gravitar esa res-

ponsabilidad sobre el trabajador cuando debe conciliar rapidez y calidad-seguridad. La tendencia a una disminución de los puestos de supervisión, y el consiguiente incremento de la autorresponsabilización por parte del trabajador de la calidad de su trabajo, característica de la actual «organización flexible» (OCDE. 1999: 365-374) podría explicar, al menos en parte, la creciente exigencia de control de las consecuencias de las tareas por parte de cada uno de los operarios. A este respecto, para el 76% de los trabajadores europeos<sup>16</sup> su tarea diaria conlleva el *control de la calidad de su propio trabajo*.

También, la relación entre trabajar a *alto ritmo más de la mitad de la jornada* con los «*topes y plazos a cumplir*», como fuente de determinación de ese ritmo es evidente. Los trabajadores son plenamente conscientes de las crecientes presiones sobre sus actividades, y que la gestión de la mano de obra se fundamenta sobre la maximización de una «productividad instantánea» (Gollac y Volkoff.1997: 64). A este «totem» del mundo actual debe plegarse cualquier otra consideración, incluida la de la seguridad. Así, los trabajadores expuestos a alto ritmo más de la mitad de la jornada muestran, en mucha mayor medida que el resto, su acuerdo respecto a la opción de que la «causa de los accidentes» son: «sacar la producción por encima de todo» (11%), «el trabajo obliga a realizar operaciones peligrosas» (16%), «por esfuerzos o posturas forzadas» (30%) o el «alto ritmo de trabajo» (21%). En todo caso son respuestas que traduce de forma clara ese imperativo de intensidad del trabajo. Los trabajadores comprenden que los motivos que los llevan a infringir la obligación de adoptar sistemáticamente medidas de protección es la contradicción intrínseca entre su utilización y las exigencias de productividad requeridas por la empresa:

Hay muchos sanitarios que aún no saben hacer cosas con guantes, no les ha dado tiempo. Estás apurado y tienes que coger una vena y tiras los guantes porque no te da tiempo<sup>17</sup>.

Debido a la rapidez que se pide en los trabajos, en las terminaciones, basta que uno lo utilice o no, se fie o no se fie es cuando puede ocurrir el riesgo.

Porque hay trabajos que sin guantes tienes más tacto y vas más rápido que con guantes y la gente prefiere trabajar sin guantes por la producción

—Te dan los guantes pero si te los pones pierdes un tiempo en producción que luego te repercute en la prima y en el trabajo tuyo

—Los guantes los tienes, pero «tú verás si te los pones o no, como te los pongas y no me cumplas, allá tú»... vas fuera y mañana otro y más barato<sup>18</sup>.

Las exigencias que provocan la fatiga del trabajador se acumulan cada vez más sobre los mismos trabajadores. El porcentaje de quienes sólo están expuestos a una de ellas ha decrecido desde el 42% al 29%. Por el contrario, los que acumulan dos

<sup>16</sup> Según resultados de la 3ª Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. 2003

<sup>17</sup> Grupo de discusión de trabajadores del sector Servicios. 2000. Madrid.

<sup>18</sup> Grupo de discusión de trabajadores de la industria y la construcción. 2000. Madrid.



crece del 25 al 31%, y los de quienes acumulan las tres pasa del 12 al 15%. Del conjunto de combinaciones es el par atención-ritmo el que más crece, pasando de afectar al 11% a hacerlo al 21% del total de trabajadores pero es especialmente entre los trabajadores industriales donde ese crecimiento es mayor, pasando del 7 al 16% en ese período.

Es relevante que las exigencias que experimentan un mayor crecimiento sean las que combinan gran atención y alto ritmo y que éste par sea el que más afecta a las ocupaciones intelectuales (técnicos y profesionales al 43% y técnicos de apoyo el 31%), precisamente, las ocupaciones símbolo de la *nueva economía*. También revisite interés que sea la única combinación que crece entre 1997 y 2003, en prácticamente todas las ocupaciones. La suma de este par de exigencias influye en gran medida en el nivel de salud de los trabajadores en particular, ocasionando alteraciones psicosomáticas.

Cuando te desbordas y ves que haces algo, que trabajas por cinco, aunque te guste el trabajo, te aburre, te deprime, dices, uy, lo que me espera hoy y eso me pasa todos los días porque antes éramos cuatro y ahora dos y tenemos que sacar adelante el trabajo de 10 personas y llegas a tu casa y no tienes ganas de ver a nadie (...), porque estás hecha polvo, aunque te guste tu trabajo, dices, están acabando conmigo...<sup>19</sup>.

## 6. CONCLUSIÓN

Dada la dificultad de la medición directa de la intensidad del trabajo, la carga percibida por los propios trabajadores afectados se convierte en un indicador evidente del proceso de intensificación. Los ritmos de trabajo se han venido incrementado notablemente, aunque recientemente parecen haberse estabilizado esta tendencia. No obstante, la dependencia del trabajador respecto a ritmos externamente condicionados sigue creciendo sustancialmente y cambiando el origen de esas presiones. A las fuentes de presión tradicionales del mundo industrial (la máquina) y de los servicios (el cliente) se añaden cada vez más presiones del mercado en forma de objetivos productivos y de prestación de servicios a corto plazo, con objetivos temporales cada día más estrictos e individualizados. Además, el alto ritmo de trabajo impone crecientes dificultades de comunicación entre los trabajadores propiciando la aparición de descoordinaciones en los procesos de trabajo con el consiguiente riesgo para los trabajadores que ejecutan actividades peligrosas.

Además, las exigencias de trabajo no sólo crecen también se acumulan en mayor grado sobre los mismos trabajadores. En particular, la combinación de gran atención y alto ritmo afecta cada día a mayor número de empleados, en especial a las de mayor cualificación profesional. Así, mayor complejidad y rapidez en la tarea encomendada, debiendo cumplir plazos estrictos y cortos parece ser una exigencia creciente de las organizaciones laborales.

---

<sup>19</sup> Grupo de discusión de trabajadores del sector servicios. 2000. Madrid.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADAM, B.

1999 «Cuando el tiempo es dinero. Racionalidades de tiempo conflictivas y desafíos a la teoría y la práctica del trabajo». *Sociología del Trabajo*. nº 37.

ANACT (Agence National pour l'Amelioration des Conditions du Travail)

2000 *Organisation du travail, charge de travail, performance*. Lyon.

BARISI, G.

2000 «Intensite et intensification du travail: Comment les mesurer? Comment déterminer les causes?». *Les documents de L'ISERES*. Nº5.

BILBAO, A.

1997 *El accidente de trabajo: entre lo negativo y lo irreformable*. Siglo XXI. Madrid.

CASTILLO, J. J.

1994 «La reducción del tiempo de trabajo y las condiciones de trabajo: intensificar no es mejorar». En *El oficio del sociólogo*. Universidad Complutense. Madrid.

DANIELLOU, F.

1999 «Les TMS, symptôme d'une pathologie organisationnelle», en *Newsletter*. Bruselas. BTS. Juin.

DHONDT, S.

1997 *Indicators of working conditions*. Dublin. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

DHONDT, S.

1998 *Time constraints and autonomy at work in the European Union*. Dublin. European Foundation.

DURAN, F.

2001 *Informe sobre riesgos laborales y su prevención*. Presidencia del Gobierno. Madrid.

ELGER, T.

1994 «Flexibilidad funcional e intensificación del trabajo en el sector manufacturero del Reino Unido en los años ochenta», en *¿Adiós a la flexibilidad?* Pollert, A. (comp.). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.

*Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 1987*. Madrid. INSHT. 1988.

*Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 1993*. Madrid. INSHT. 1995

III *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Madrid. INSHT. 1999.

IV *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Madrid. INSHT. 2001.

V *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Madrid. INSHT. 2004.

FERNANDEZ STEINKO, A.

1997 *Continuidad y ruptura en la modernización industrial en España*. CES.

GOLLAC, M y VOLKOFF, S.

1996 «Citius, altius, fortius. L'intensification du travail» en *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*. Paris. N° 114.

MARX, C.

1975 *El Capital. Vol. I*. Madrid. Siglo XXI.

NANTEUIL, M.

2000 «Flexibilité et travail: esquisse d'une théorie des pratiques». *Cahiers du LSCI sur «La Mondialisation»*. Juin..

OCDE.

1999 *Perspectivas del empleo 1999*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 1999.

OIT.

1996 *La Prevención del estrés en el trabajo*. INSHT. Madrid.

PINILLA, J.

1999 *La Banca, una actividad de creciente riesgo para la salud de los trabajadores*. UGT. FES.

PRIETO, C., y RAMOS, R.

1999 «El tiempo de trabajo: entre la competitividad y los tiempos sociales», en *Las Relaciones de Empleo en España*. Miguelez y Prieto. Madrid. Siglo XXI.

TEIGER, C.

1982 «Las Huellas del Trabajo», en *Sociología del Trabajo*. N° 7-8. Madrid.

VOLKOFF, S.

2001 «Intensification et fragmentation du travail, la civilisation de la hâte» en *BTS Newsletter*. N° 15-16. Février.

WATSON, T.

1994 *Trabajo y Sociedad*. Editorial Hacer. Barcelona.