



2. Trabajo digno, ergo... seguro y saludable

Organización productiva, estructura social y accidentes laborales

Albert Recio

Los accidentes laborales son una lacra nacional. Aunque no son los únicos problemas de salud que genera la participación en el empleo mercantil. La esperanza de vida está asociada en nuestro país al nivel de renta y ésta a la posición laboral de la gente. Aunque seguramente la relación es compleja y recoge tanto el impacto directo de la actividad laboral (accidentes, enfermedades, atrofias, estrés) como las desigualdades salariales (que posibilitan un tipo u otro de consumos, de residencia, etc.) y las pautas de vida. Hay por tanto un gran campo que investigar sobre la relación entre posición social, empleo y salud. Un campo que ya están explorando los especialistas en salud pública y que demanda una importante atención. Al fin y al cabo cualquier proyecto igualitario debería contar entre uno de sus objetivos básicos la igualdad en términos de esperanza de vida y condiciones de salud. Algo que aún estamos lejos de asumir y que es un indicador más del grado de desigualdad en el que estamos instalados.

Como no soy un experto en salud laboral, voy a limitar mi aportación a averiguar las pistas que ofrecen los trabajos sociales sobre el mercado laboral que pueden indicar causas profundas del fenómeno de los accidentes. Vale la pena empezar por considerar un hecho conocido: el nivel de accidentes laborales en España es superior al de la mayoría de países comunitarios. También lo es el de accidentes de tráfico. Ello indica la necesidad de explorar la cuestión desde una doble perspectiva. En primer lugar la que podríamos llamar sistemática, la que se relaciona con la dinámica central de las economías capitalistas y que puede explicar la pervivencia del fenómeno. En segundo lugar la que llamaría “societal”, la que tiene que ver con las condiciones específicas de nuestra sociedad.

I. Costes sociales y/o externalidades

La lógica tradicional de la empresa capitalista es la de cargar los costes sociales que genera su actividad sobre el conjunto de la sociedad. Cuantos menos costes monetarios tenga la empresa, mayor margen de ganancia. Por esto las empresas tratan de ahorrar en todo aquello que no necesitan directamente para alcanzar la producción deseada. Por esto la historia del capitalismo es copiosa en incidentes sociales de muy diverso tipo: contaminación, enfermedades, agotamiento de recursos, etc. Hay toda

una larga tradición de elaboración crítica que ha documentado este hecho. Es en parte un problema de codicia, de búsqueda del enriquecimiento personal por encima de cualquier otra consideración. Pero es también en parte un problema de reglas de juego, de organización social: una sociedad organizada a partir de la rivalidad y la obtención de beneficios privados produce lógicamente comportamientos miopes respecto a los efectos complejos de la acción.

Tradicionalmente hay diferentes vías que han conducido a evitar estos costes sociales. El mercado tiene algunos mecanismos de autorregulación. En unos casos, pocos, los costes sociales afectan directamente a la rentabilidad empresarial y la empresa se siente obligada a tomar en cuenta (internalizar) el problema. Por ejemplo si la actividad contaminante de una empresa afecta a su prestigio social y a sus ventas es posible que acabe reduciendo la contaminación para recuperar clientes. Sobre esta historia se ha montado el andamiaje de lo que hoy se llama pomposamente “responsabilidad social corporativa”. Cuando la actividad de una empresa afecta directamente a alguien es posible que se genere algún litigio judicial, que dé lugar a indemnizaciones, reparaciones etc. El problema es que esta vía suele ser costosa y a menudo incierta y las posibilidades de éxito del demandante son directamente proporcionales a sus recursos. Por esta vía es más fácil que se regulen impactos que afectan a otras empresas, que no que se resuelvan conflictos entre las empresas y el resto de la sociedad. La historia reciente del trabajador de la construcción que fue considerado por el juez responsable de su propio accidente es un relato aleccionador al respecto. Con todo, ésta es la vía que adopta la economía liberal al tratar el problema en términos de “externalidad”, los costes que una actividad genera sobre terceras personas se evaluarán a través de una negociación individual. El análisis de estas propuestas muestra dos problemas clave para aceptarlos como solución. El primero es el ya comentado aspecto de la desigualdad de poder económico entre las partes y su influencia sobre la negociación (basta pensar en cómo los trabajadores individuales pueden negociar el impacto sobre la salud con su patrono). El segundo es que en muchos casos estos costes sociales son difíciles de evaluar en cuanto su impacto, sus causas, su valor monetario etc. Ello es evidente en el caso de enfermedades laborales de larga gestación, en la contaminación atmosférica, etc. Por esto el concepto de coste social es más amplio e interesante que el de externalidad.

La vía fundamental para “domesticar” los costes sociales ha sido la de la acción colectiva y la intervención política. Las sociedades capitalistas reales están llenas de regulaciones. Y éstas son en gran medida el resultado de un lento proceso social que detecta algún coste social, lo convierte en un hecho de debate público, propugna medidas para hacerle frente, consigue su conversión en normas legales y desarrolla los mecanismos de control efectivo de su cumplimiento. Desde la reducción de la jornada laboral a todas las normas medioambientales, ésta ha sido la forma de acción que ha permitido en muchas sociedades capitalistas niveles de vida socialmente aceptables. Es este el mecanismo de respuesta social al mercado que explicó Polanyi, un mecanismo de regulación que podemos detectar tanto en las grandes historias (como

la jornada de 40 horas, la creación de la Seguridad Social, etc.) como en muchas pequeñas historias de micro regulaciones y conflictos locales. Toda la dinámica se basa en un conflictivo proceso social en el que habitualmente los beneficiarios del viejo orden plantean todo tipo de resistencias y contrargumentos, siguiendo las líneas que hábilmente exploró Albert Hirschman: minimizar el problema o el impacto de la regulación, considerar que tendrá un efecto contraproducente, etc. Y es ésta la perspectiva que nos permite entender parte de lo ocurrido en años recientes.

II. Propósitos neoliberales al descubierto

Uno de los componentes básicos de las estrategias neoliberales ha consistido precisamente en reducir los costes internos de las empresas y transformarlos en costes sociales “intangibles”. Una operación que ha tenido lugar en planos diversos. En el del discurso propagandístico, en el de las políticas públicas y en el de la propia organización del proceso productivo. Ello no quiere decir que haya tenido un éxito completo. La preexistencia de normas, culturas sociales, instituciones ha frenado muchas de sus pretensiones. Y las nuevas luchas y demandas sociales han abierto nuevos frentes que en algunos casos han tenido éxito a la hora de introducir nuevas regulaciones. Pero el sentido de la ofensiva ha estado orientado a minimizar el papel de los costes sociales con el objetivo de aumentar la rentabilidad empresarial.

La continua requisitoria neoliberal que “las empresas están para ganar dinero” no es otra cosa sino expresar que hay que reducir trabas a la consecución de este objetivo. Una parte de los éxitos neoliberales han consistido precisamente en mostrar que las regulaciones introducían costes sociales innecesarios y por ello debían ser removidas. Éste es, por ejemplo, el caso de la política laboral. El desmantelamiento de buena parte del derecho laboral garantista y de los mecanismos de protección social se ha hecho en nombre de la flexibilidad y la eficacia, argumentando que los trabajadores sobreprotegidos constituyan una verdadera traba a las necesidades de adaptación a un contexto cambiante y a la producción de bienes y servicios b³ (buenos, bonitos y baratos). Se negaban las implicaciones sociales de la relación laboral reduciendo ésta al simple proceso de compra y venta de un ingrediente más. Los trabajadores son reducidos a meros *inputs* del proceso productivo. Y como tales sometidos a las políticas de abastecimiento y abaratamiento de costes.

Esta transformación de la relación laboral ha transcurrido en dos planos. El primero es el de la regulación normativa. El segundo, el de la transformación organizativa. El primero ha sido el elemento más debatido porque se ha desarrollado en el espacio público de las reformas laborales. Unas reformas que básicamente han consistido en a) reducir las garantías del empleo -o abaratar los costes de despido- b) ampliar los márgenes de actuación empresarial -en términos como el horario laboral, la definición de tareas, etc.- y c) debilitar los sistemas de protección de desempleados y jubilados.

En el plano organizativo, el que transcurre en el interior de cada empresa, los cambios han sido también espectaculares, aunque condicionados en cada caso por las características específicas de cada actividad. Una reorganización que ha incluido en dosis variables elementos como la diferenciación de pautas de contratación,

el recurso a diversas formas de externalización (subcontratas, autónomos dependientes...) y departamentalización (las unidades de la empresa deben actuar como empresas independientes, incluso compitiendo entre sí), cambios en la organización de los procesos productivos y formas de retribución, nuevas políticas de relaciones personales... El impacto de cada una de estas medidas ha sido desigual según empresas y grupos de trabajadores. Sin duda uno de los efectos más evidentes ha sido el refuerzo de la segmentación social. Su impacto se ha dejado sentir tanto en la diferenciación de condiciones de trabajo como en su percepción psicológica, lo que tiene una influencia crucial en la gestación de procesos sociales.

Hay varios aspectos importantes que resultan de este proceso y que resultan pertinentes a la hora de pensar en su incidencia social.. Quizás el más importante es destacar que uno de los objetivos cruciales de esta reorganización es una transferencia masiva de riesgo social desde la empresa a los y las asalariadas. Esto resulta evidente en el caso del riesgo frente al ciclo productivo. Cuando predomina una relación laboral estable, los costes salariales se convierten en costos fijos y serán los beneficios empresariales los que crecerán o disminuirán en función del movimiento de las ventas. Cuando predominan contratos laborales temporales (o formas variables de salarios) son los empleados los que asumen parte de estos costes (caídas de ingresos, desempleo). Las diversas formas de flexibilidad laboral están precisamente diseñadas para limitar la relación contractual a los momentos en los que es posible saturar la actividad del asalariado y por tanto hacerle "pagar" las caídas de actividad, aunque no tenga ninguna responsabilidad. La flexibilidad contractual permite también a la empresa cubrirse frente a otro tipo de riesgos, como los que provienen de la propia trayectoria vital de las personas empleadas.

Pero la externalización del riesgo no se limita a las fluctuaciones de costes, sino que afecta a otros muchos aspectos de la vida social. Por ejemplo, permiten a las empresas movilizar mano de obra para ajustar las bajas que se producen por razones personales de la plantilla. La salud laboral es también un riesgo externalizable. Por ejemplo, el análisis de una empresa química catalana puso en evidencia que se subcontrataban habitualmente aquellas actividades que entrañaban más riesgos. Ello permitía a la empresa eludir una negociación farragosa con el comité de empresa (que, en parte, miraba para otro lado, porque esta carga de trabajo no afectaba a sus representados). Posiblemente esto permitía a la empresa el pago de suplementos salariales o incluso, tomar medidas orientadas a reducir el riesgo. El ejemplo límite lo plantea el periodista alemán G. Walraff en *Cabeza de turco*, cuando recibió una oferta para participar en la limpieza de una central nuclear alemana por la que recibiría una suculenta cantidad de dinero con la condición de que al finalizar su tarea volviera a Turquía y no regresara nunca más.

Hay tres aspectos relevantes en las redes de subcontratación que les hacen especialmente interesantes para las empresas. En primer lugar, al tratarse de contratos para realizar una tarea específica (aunque la práctica actual ha ampliado muchas de las tareas que realizan estas subcontratas y en algunos casos llegan a participar en el día a

día de las empresas subcontratistas), condicionan el marco de juego, lo naturalizan e impiden muchas veces discutir de su contenido. En segundo lugar, y más importante, muchos de los procesos de externalización combinan subcontratos entre empresas con contratación temporal, o se plantean como relaciones entre una empresa y un trabajador autónomo. En todo caso suelen movilizar a personas en una situación de enorme debilidad contractual y por tanto con escasa posibilidad de “negociar” las condiciones de realización de su empleo. Es en estos campos donde se pone más claramente de manifiesto el poder del mecanismo del “ejército de reserva”. No hay sin embargo que perder de vista otros aspectos. En algunos casos las líneas de subcontratación se desarrollan en profesiones específicas que tienen sus propios códigos. Y en las que a veces el trabajo a destajo, o la posibilidad de primas genera un comportamiento que desprecia algunos aspectos de seguridad. Son casi siempre grupos entre los que se han desarrollado comportamientos culturales muy “masculinos” para los que el riesgo está interiorizado como un mal menor. En suma la debilidad social de los trabajadores (bien objetiva o cultural) les lleva a aceptar riesgos que en otros casos resultarían inaceptables. En tercer lugar, las redes de subcontratación permiten difuminar la visibilidad de los efectos, lo que es especialmente importante en el caso de riesgos cuyo impacto no es inmediato, como ocurre en muchas enfermedades profesionales: un empleado fijo que contrae una enfermedad tras años de trabajar en una empresa puede relacionar fácilmente el origen de sus males y pelear por una indemnización. Un trabajador subcontratado que ha realizado tareas en ámbitos diversos difícilmente podrá determinar el origen de sus males y aún menos (excepto en el caso de accidentes) plantear adecuadamente una reclamación puntual a una empresa (¿cómo determinar la empresa causante de un cáncer si uno ha trabajado en una subcontrata de mantenimiento en numerosas empresas químicas?). La externalización de riesgos conlleva asociada la difuminación de responsabilidades.

El segundo elemento a considerar es el del control. El problema del control sobre la actividad de los trabajadores es una cuestión básica de todas las economías capitalistas. De hecho puede establecerse una historia de la organización capitalista del trabajo basada en la búsqueda de nuevas formas de control. Al fin y al cabo la actividad productiva, en todas sus variantes, la realizan personas que con sus propias acciones influyen en el resultado final del proceso productivo. Desde el punto de vista empresarial el objetivo buscado es el de conseguir la máxima predictibilidad en el comportamiento laboral y la saturación del tiempo de trabajo contratado. Pero estos objetivos chocan con una realidad terca, el de la resistencia obrera en sus diversas formas. Resistencia a veces políticamente abierta y a veces camuflada en múltiples respuestas simplemente orientadas a conseguir pequeños espacios de respiro. Las diferentes soluciones organizativas adoptadas en espacios muy diversos: la creación de la fábrica como un espacio cerrado, las diversas técnicas de retribución, la división autoritaria y parcelaria del trabajo característica del taylorismo, etc. han constituido intentos en este sentido.

Hoy las diferentes formas de compartimentación y externalización constituyen una nueva oleada de “innovaciones” orientada en este sentido. En cierta forma, una vuelta al siglo XVIII y XIX, tiempos en que el trabajo a domicilio, las subcontratas eran corrientes. Aunque ahora el proceso se hace en un contexto diferente, donde los medios técnicos para el control parecen ser más potentes y donde el tamaño y la presencia social de las grandes empresas hace más difícil que la externalización pueda generar competidores. Las formas de este proceso son diversas, incluye la departamentalización de fábricas o secciones de una misma empresa -tratándolas como unidades independientes que compiten entre sí o que deben alcanzar unos objetivos específicos diseñados por el centro-, subcontratas externas -realizando su función dentro o fuera de la empresa-, empleo de autónomos en tareas específicas, contrato de temporales, etc.

El efecto de esta fragmentación sobre el control es variado, aunque como norma genera una mayor presión sobre el comportamiento individual. En parte se basa en la presión que ejerce el pequeño grupo sobre el individuo. Mientras el jefe es un burócrata lejano hay mayor distanciamiento por el control. En las pequeñas unidades no sólo el control es más directo, también pueden ponerse en marcha mecanismos de presión más variados: desde el chantaje moral del jefe-colega, hasta la bronca autoritaria pura y dura. En parte se basa en la objetivación de tareas a realizar que aparecen como una “orden” indiscutible a conseguir, y que por tanto hace invisibles los aspectos colaterales de la propia actividad. En parte se basa en un proceso de doble control. Los empleados en subcontratas están afectados por una doble vía de control, la directa de su propia empresa y la del cliente que puede condicionar su situación laboral. En tercer lugar, por la combinación de riesgo y control. En el caso de los empleos temporales un “mal” comportamiento laboral (desde el punto de vista de la empresa) se traduce fácilmente en la ruptura de la relación laboral. En el caso de las subcontratas la amenaza tiene incluso un aspecto colectivo, el cliente insatisfecho puede romper la relación contractual (de formas diversas, ya que las subcontrataciones entrañan a veces relaciones de largo plazo en unos casos o simplemente relaciones puntuales; en este último caso, la empresa que “falle” no se la volverá a llamar; en el primero, no se renovará la relación o se romperá prematuramente). Incluso en el caso de los empleados estables, cuando las empresas adoptan formas de evaluación personalizada (o de planta o de sección) y las diversas unidades compiten entre sí, la percepción del riesgo de incumplimiento de objetivos es parecida a la que se tiene en las subcontratas.

El control está primariamente dirigido a conseguir determinar el comportamiento laboral. Pero resulta evidente que sus efectos son más amplios. De hecho el objetivo fundamental que pretende toda estructura de control es favorecer aquellos comportamientos que son funcionales a los intereses de la propia empresa y organización y desear aquellos que le generan costes o entorpecen su funcionamiento. Y a menudo muchos de los problemas de salud pueden aparecer como costes o comportamientos indeseados por parte de las empresas. Hay una amplia panoplia de situaciones que

puede explicar porque las empresas generan comportamientos que pueden afectar a la salud tales como eludir costes de equipos de seguridad que se estiman innecesarios, evitar pérdidas de tiempo en la realización de tareas, eludir excesos de plantilla, forzar horarios adecuados a su actividad, ritmos de trabajo, etc. Es dudoso, como sugieren algunos autores, que las empresas mejoren sus condiciones de salud laboral como resultado de un mero cálculo mercantil (que consideren que los costes que les representan las bajas y accidentes se reducirían cambiando condiciones). En muchos casos porque se trata de comparar costes perfectamente computables (equipos, plantillas, pérdida de producción por unidad de tiempo) con otros “intangibles” (los ahorros que se producirían si cambiaran las cosas). En otros muchos porque piensan que los costes reales los acabaran pagando otros (la Seguridad Social o los propios trabajadores). Es significativo a este nivel el discurso patronal sobre el absentismo laboral. Éste se presenta siempre como el resultado de la culpa individual del trabajador (y por ello se plantea como una contrapartida a la concesión de mejoras laborales, el compromiso de reducirlo por parte de trabajadores y sindicatos) y nunca como un síntoma de una mala organización laboral que la propia empresa debe alterar. Y parece bastante claro que uno de los objetivos que pretenden las diversas formas de fragmentación/externalización es, precisamente, el forzar la reducción del absentismo. El temporal ausente perderá su contrato, el subcontratista está obligado a seguir suministrando mano de obra con independencia de lo que le ocurra a ésta.

Las políticas actuales persiguen un tercer objetivo. La reducción de los costes salariales. Ello se consigue ampliando la diversificación de condiciones contractuales de formas muy variadas: se alteran los espacios de negociación colectiva (muchas subcontratas se acogen a convenios colectivos diferentes de los de la empresa central, o se mantienen convenios diferentes en plantas diversas), a los empleados nuevos o temporales se les contrata en condiciones diferentes, etc. Sin duda este elemento influye en la distribución de la renta, pero quizás tiene una incidencia menor sobre las condiciones de trabajo que tienen incidencia sobre la salud. Pero en todo caso nos indican de nuevo que todo el diseño organizativo está orientado a cambiar la relación de fuerzas entre capital y trabajo. Y en esta dirección no parece que las condiciones de salud de los empleados constituyan un elemento muy importante. Especialmente cuando el nuevo orden institucional que ha favorecido el desarrollo de estas prácticas facilita la movilidad de la fuerza de trabajo y restablece medidas que permiten actuar con toda fuerza el mecanismo del ejército industrial de reserva.

La reorganización empresarial persigue de algún modo debilitar o liquidar la acción colectiva, o al menos reducirla a unos espacios que no incidan negativamente en las lógicas del beneficio privado. Y hay evidencias que en muchas empresas se ha conseguido que los sindicatos o no existan o tengan poca capacidad de acción real. La ausencia de acción colectiva tiene influencia sobre las condiciones de trabajo en muy diversos ámbitos: reduce los problemas a experiencias individuales, debilita las respuestas, impide el control social... En definitiva impide reconocer los

problemas de salud como un coste social generado por la empresa que debe ser tratado como tal y eliminado por una reorganización de la propia actividad.

En suma los cambios en la organización productiva tienen, al menos en potencia, una lógica que reduce los controles sociales que permiten eliminar o reducir al máximo los efectos negativos de la actividad laboral sobre la salud. Se trata de cambios que combinan a la vez medidas “macro”, como son la regulación de los derechos laborales, de la acción sindical, el sistema de supervisión pública sobre la actividad empresarial, y aspectos “micro”, en la reorganización de las empresas con el objetivo de crear marcos más individualizados de relaciones laborales, en los que la acción colectiva esté ausente y las empresas puedan “externalizar” costes sociales diversos. De hecho el canto al mercado que han supuesto las políticas neoliberales ha consistido en parte en una minimización de los costes sociales que genera la empresa privada. Esto y no otra cosa es la insistencia en que el objetivo principal de la empresa debe ser la creación de valor (para sus propietarios) y la competitividad. Puesto que ambas orientan hacia un solo criterio de evaluación de la actividad empresarial: la rentabilidad del capital. Ignorando de paso todos los efectos negativos que esta actividad acarrea al resto de la sociedad, empezando por los propios empleados. La misma apelación a la competitividad como un medio de defensa del empleo actuó como una “palabra de orden” orientada a disciplinar la propia plantilla, evitando que desarrolle una evaluación autónoma de su experiencia laboral y que plantee la calidad de su vida laboral como uno de los objetivos del proceso productivo. Si queremos ser competitivos debemos olvidarnos de cuestiones secundarias. Entre el deportista dopado y el trabajador que acepta sin resistencia condiciones laborales que afectan negativamente a la salud hay una misma línea de construcción ideológica, la de que ganar exige pagar un precio inevitable. Aunque en el caso de los asalariados la ganancia principal se la llevan los otros.

III. El peso de las formas locales concretas del capitalismo

Las lógicas generales del capitalismo no lo explican todo. Cualquier análisis de las condiciones laborales encuentra importantes diferencias entre países. Aunque en los últimos años las fuerzas del capital han soplado con fuerza en todas partes, estas diferencias siguen siendo importantes e indican que hay que contar con lo que he llamado efecto “societal” o “nacional” a la hora de buscar causas y procesos. Las diferencias nacionales son el producto de causas diversas que podríamos resumir en la importancia de los procesos históricos en la creación y transformación de estructuras, hábitos, normas etc. El hecho de que España se caracterice a la vez por un elevado número tanto de accidentes laborales como de tráfico (estos últimos son una buena parte de los primeros) nos sugiere que algunos elementos particulares tendrá nuestra sociedad para que tenga tantos desastres. Puestos a apuntar las razones de este hecho diferencial es fácil detectar algunas importantes:

Una diferente estructura productiva, que reflejaría la diferente situación del país en la división internacional del trabajo. En las versiones más conspirativas ésta sería el

resultado de procesos generados desde el centro del capitalismo mundial. Mi análisis del capitalismo real me lleva a pensar que las cosas son más complejas y los capitalismos locales tienen también su parte de responsabilidad al adoptar un determinado papel de especialización. Los últimos veinte años de internacionalización han alterado la estructura productiva española, pero si algo hubiese que subrayar es que le ha ido muy bien al capital local. Nunca antes hubo multinacionales españolas entre el ranking de Fortune y nunca tampoco había ganado tanto el empresariado medio.

Si tomamos en cuenta la variable especialización aparecen algunas pistas. La economía española tiene una sobre especialización evidente en el sector de la construcción, que ha constituido el auténtico motor del crecimiento reciente. El peso de la construcción en el empleo ronda actualmente el 13% del total, el doble de lo que representa en la mayor parte de países europeos (con la excepción de Irlanda y alguno del Este). El mayor peso que tiene en nuestro país el transporte de mercancías por carretera es otra de las especificidades que apunta a un mayor peso de los sectores con mayor riesgo. En el plano industrial, donde la economía española está perdiendo peso global, uno de los pocos sectores donde se gana importancia es el de la industria cárnica que en todos los estudios aparece como un sector con problemas sanitarios. En cambio tienen un menor peso relativo sectores de servicios de alto nivel que suelen reportar menores peligros de salud. Hay por tanto que considerar la importancia de un factor especialización como una de las explicaciones plausibles. Y anotar que ésta no nos ha venido necesariamente impuesta desde el exterior sino que ha sido en parte el resultado de las opciones que ha tomado el capitalismo español en su busca de altas rentabilidades.

Pero la especialización no explica por sí sola esta situación. Como comentó en un encuentro sindical sobre esta cuestión Salvador Moncada (del ISTAS de Barcelona): *“Suecia y España tienen el mismo número de mineros, mientras en Suecia las muertes al año en el sector son casi nulas en España mueren unas 40 personas”* (es posible que la crisis de la minería haya reducido las cifras). He cotejado datos de siniestralidad en la construcción entre Suecia y España y las diferencias, aunque no tan escandalosas, van en la misma dirección. Y apuntan claramente a que la diferente organización social es la que explica una buena parte de las diferencias. En este apartado podemos considerar aspectos diversos, pero que combinados generan aspectos relevantes. El tamaño y características de las empresas es uno de ellos (en el caso comentado de la minería, las pequeñas explotaciones carboníferas marginales tenían un protagonismo importante en la “producción de accidentes”). El papel que juegan los sindicatos es otra, de hecho en aquellas grandes obras públicas donde se ha impuesto la figura de los delegados de seguridad los accidentes han descendido. El reconocimiento profesional es otro: mientras que en diversos países del norte de Europa existe un reconocimiento profesional en diversas actividades de la construcción- y determinadas tareas sólo pueden realizarlas aquellos que tienen una titulación profesional adecuada, en países como España (o Reino Unido) la desregulación del sector permite que cualquiera, con o sin experiencia, entre en una determinada fase de producción. La organización más o menos cooperativa del proceso productivo puede asimismo configurar grupos de trabajo que controlan,

entre otras cuestiones, la seguridad, o provocar una desarticulación social que deriva en desconocimiento de los peligros. Y por encima de todo el sistema de relaciones jerárquicas en las que tiene lugar el proceso. Cuando más autoritarias sean las relaciones más difícil es a los trabajadores controlar aspectos básicos de su vida laboral. En mi opinión, la proliferación endémica de empleo temporal en nuestro país tiene menos que ver con la variabilidad de la actividad económica, que con el hecho de que ello permite a los empresarios mantener una gestión laboral autoritaria en el que el empleado individual no tiene capacidad real de negociar sus derechos. Aunque el empleo temporal parece una novedad de los últimos veinte años (lo que a menudo comporta el olvido de los miles y miles de temporeros que siempre emplearon sectores como la agricultura, el turismo o la construcción), la gestión laboral autoritaria y la negación de derechos tiene una larga tradición. Una tradición que el franquismo institucionalizó y que las nuevas políticas de flexibilidad han permitido continuar.

Esta situación pervive en parte gracias al imperio ideológico y práctico del neoliberalismo. Pero también por la enorme tolerancia social que no puede explicarse solamente en términos de autoritarismo capitalista. Es posible que parte de esta tolerancia tenga sus raíces en las experiencias de desempleo masivo de los 80 y 90 del siglo pasado. La gente teme tanto al paro que acepta cualquier empleo sin demasiados aspavientos. Pero hay seguramente un poso histórico más denso. Son décadas y décadas de una historia social de bajas regulaciones sociales, de nulos impuestos y sector público sólo visible cuando se trata de la porra. Una gran parte de la población española ha estado socializada en la evidencia de una sociedad carente de provisiones públicas que ha legitimado el incumplimiento de cualquier norma, sea o no justa. Ello se advierte en la enorme tolerancia ante la evasión fiscal, el incumplimiento de normas medioambientales o urbanísticas, etc. Nuestro desarrollo reciente se ha hecho partiendo de estas premisas y la sociedad española se ha consolidado y enriquecido con total ignorancia de los costes sociales del modelo. Los políticos han preferido a menudo la demagogia al análisis serio de los problemas, quizás porque al fin y al cabo participan de la misma cultura que sus electores (y reciben directamente los chantajes, presiones y cantos de sirena de los poderes económicos opuestos a la regulación).

IV. Breve conclusión a finales de 2007

El resultado es una enorme tolerancia con el incumplimiento de normas, un escaso desarrollo de las instituciones y las prácticas políticas que llevan a cumplir las normas y una absoluta despreocupación por los efectos de todo ello. Una cultura de la tolerancia que se muestra especialmente en aquellas áreas donde la desregulación normativa (por ejemplo en materia de seguridad) va de la mano de estructuras productivas de carácter informal: como ocurre en la construcción, o como ocurre en el Levante español, donde sucedió la tragedia del caso Ardystil, o como ocurre en muchas zonas costeras. En algunos casos, a ello ayudan también culturas particulares, como las que genera el patriarcado al promover una identificación de lo masculino con el valor o las que asocian la juventud (especialmente la masculina) con el riesgo. Culturas que a la postre resultan funcionales al modelo de capitalismo depredador que caracteriza la economía española.

A la hora de atajar el problema hay que partir por tanto de los dos niveles de reflexión. En primer lugar la lucha contra el modelo neoliberal requiere repensar, proponer y luchar por imponer formas de organización social más racionales y justas. Que minimicen los riesgos sociales innecesarios y den respuestas igualitarias y preventivas a aquellos que resulta imposible eludir. Que generen una visualización social de los costes sociales de los procesos productivos con objeto de evitarlos. Es lo que siempre ha hecho la izquierda alternativa, tratar de promover formas superiores de organización social empezando por la crítica de lo existente.

Pero esta lucha corre a menudo el peligro de ser muy abstracta. Por esto conviene también analizar los condicionantes locales de estos procesos, de entender los procesos culturales que los hacen precisos. De ofrecer la evidencia de sociedades donde las cosas funcionan mejor para promover cambios a corto plazo. De entender que la lucha por la seguridad laboral es, al mismo tiempo, una lucha anticapitalista global y una pelea local por la modificación de las instituciones propias.

Albert Recio es economista, profesor titular del Departamento de Economía Aplicada de la Universitat Autònoma de Barcelona. Experto en los cambios que experimentan el empleo, el tiempo de trabajo y las relaciones laborales, es coordinador del área de Economía Laboral de las Jornadas de Economía Crítica. Pertenece al Consejo Editorial de la revista *Mientras Tanto*.



3. Trabajo digno, ergo... seguro y saludable

Prevenir los riesgos psicosociales, un viaje por los tópicos

Clara Llorens Serrano y Salvador Moncada i Lluís

El discurso dominante en este país sobre los riesgos psicosociales en el ámbito laboral está repleto de falsos tópicos tanto con relación a las exposiciones como a las medidas preventivas. Frente a la conceptualización de los mismos como problemas de personalidad o derivados de los sucesos de la vida extra-laboral, la aproximación que aquí presentamos los sitúa como un problema derivado de la organización del trabajo; frente a las soluciones individuales (paliativas o de afrontamiento) proponemos la prevención en origen y por tanto un cambio de las estrategias empresariales de gestión de la mano de obra hacia una organización del trabajo más justa y democrática como reto.