Universitat Autònoma de Barcelona

Dipòsit digital de documents de la UAB

This is the **published version** of the bachelor thesis:

Salomon Valentin, Aitor; Barranco Font, Oriol, Dir. Trabajo, Control disciplinario, y consentimiento de los riesgos laborales de los operarios en un taller de bandas trasportadoras. 2021. (819 Grau en Sociologia)

This version is available at https://ddd.uab.cat/record/272646

under the terms of the license

Universitat Autònoma de Barcelona

Facultad de Ciencias Políticas y Sociología

Trabajo, Control disciplinario, y consentimiento de los riesgos laborales de los operarios en un taller de bandas trasportadoras.

Grado en Sociología - Trabajo Final de Grado

Alumno: Aitor Salomón Valentín
Tutor: Oriol Barranco Font

20 de Marzo de 2022

Índice

1. Introducción 2
2. Marco Teórico 3
   2.1. La perspectiva del proceso de trabajo 3
   2.2. Relaciones Laborales, control y consentimiento 5
3. Modelo de Análisis 6
   3.1. Control, Consentimiento Laboral, Condiciones Laborales, Riesgos Laborales .. 6
4. El caso estudiado y las Hipótesis 7
   4.1. Descripción de la empresa, situación sociodemográfica y desarrollo productivo 7
   4.2. Hipótesis 8
   4.3. Metodología y Datos 9
5. Análisis de Contenido 9
   5.1. Resultado de control y mecanismos de control 9
   5.2. Resultado del consentimiento de los riesgos laborales 10
6. Conclusiones 14
7. Bibliografía 17
8. Anexos 18
   1.1. Procedimiento y problemáticas del TFG 18
   1.2. Anexo - Descripción de las personas entrevistadas 19
   1.3. Códigos 19
   1.4. Guion de la Entrevista 20

1. Introducción

Es importante en una empresa entender los motivos y/o intereses que mueven a los trabajadores a desarrollar las tareas que se les encomiendan de forma adecuada. Por eso en este estudio trato de comprender las razones que hacen que los operarios de la fábrica estudiada consientan o asuman ciertos riesgos laborales aun a sabiendas de que puede resultar perjudicial para su integridad física o su salud. Y saber si bajo algún tipo de condición consentirían sobrepasar algunos riesgos más peligrosos ya sean químicos, físicos, psíquicos, biológicos o ambientales. El proceso de trabajo empezó a ser analizado en el Capital de Marx (1867), señalando que se puede hablar de proceso de trabajo en el momento en que el trabajador y el empresario desarrollan algún tipo de relación entre el trabajo que realiza el trabajador en un proceso organizado y apropiado para el empresario.

El estudio está enfocado hacia los operarios de una fábrica, y relacionándolo con el consentimiento y las resistencias laborales en el centro de trabajo frente a los diferentes riesgos laborales presentes en éste, dando una especial relevancia al perfil social y las características sociodemográficas de los trabajadores para comprender su comportamiento respecto a los diferentes riesgos laborales. Respecto al papel del perfil en el consentimiento, existen en la literatura dos posiciones. Por un lado, la que defiende que estas diferencias no suponen diferencias en las conductas de los empleados, como defiende Burawoy (1989). Por otro lado, las que sostienen que el perfil sociodemográfico juega un papel importante en el comportamiento laboral (por ejemplo Barranco, 2011), lo que puede influir también en el consentimiento frente a los riesgos laborales.

En este estudio, de tipo exploratorio, trato de dar respuestas cinco cuestiones. La primera es, intentar saber si el consentimiento de los riesgos laborales no son simplemente prácticos, sino también ideológicos, en la cual se espera que no se consienta de forma mecánica sino que implica otras variables por tal y de que los trabajadores sigan la normativa establecida o decidan ignorarla. La segunda pregunta es, si el miedo al despido y/o a ser mal visto por los compañeros es una de las razones explicativas del consentimiento a los riesgos laborales. Con ello se quiere dar una explicación de si la presencia del miedo es un factor importante a la hora de asumir ciertos riesgos laborales en tu puesto de trabajo. La tercera cuestión se refiere a, si los trabajadores interiorizan la presión institucional por las cuotas productivas en forma de presión subjetiva por llegar al mínimo, lo que favorece la asunción de riesgos laborales, dando la explicación mediante la socialización que ejerce la sociedad y la empresa favoreciendo a que se asuman los riesgos por considerarse “lo correcto”. La cuarta es, si existe alguna diferencia en cuanto a consentimiento de los riesgos laborales entre trabajadores contratados por ETT y trabajadores estables contratados directamente por la empresa. La quinta y última cuestión se refiere a si la esperanza de conseguir ser contratado directamente por la empresa funciona como incentivo para los trabajadores de ETT, lo que favorece a que se asuman riesgos laborales.

2. Marco Teórico

2.1. La perspectiva del proceso de trabajo

La primera noción de "Proceso de Trabajo" de Marx (1867) en el "El Capital" señala que el Proceso de Trabajo se comienza en el instante en el que el obrero y el capitalista construyen un tipo de relación desarrollada por el trabajo del trabajador en un proceso organizado y apropiado para el capitalista (Verd, Barranco, Moreno 2007). El proceso de trabajo, según una definición más acotada de Marx, lo entiende como un proceso en el cuál una materia prima recibe un valor de uso (Verd, Barranco, Moreno 2007). Una vez desarrollada la definición del proceso de trabajo se vuelve un concepto central a la hora de la creación y la apropiación de la plusvalía que lleva a la acumulación de capital (Verd, Barranco, Moreno 2007). El capitalista, según Marx, tiene que asegurar que la fuerza de trabajo del obrero se convierte en trabajo efectivo, por lo que tiene que encontrar métodos para controlar, dirigir y disciplinar a los trabajadores (Castillo & Ratto 2018).

Siguiendo esta base conceptual, Braverman (1984) contribuyó desarrollando la perspectiva del proceso de trabajo (Labour Process Theory –LPT) desde la que analiza distintas problemáticas. La primera, un análisis crítico del capital que hizo en "Labour and Monopoly Capital (1984)", enfatizando la necesidad de considerar el marco de las relaciones sociales en donde se desarrolla el proceso de producción (Verd, Barranco, Moreno 2007). La segunda, se enfoca en donde Burawoy y Thompson desarrollaron sus análisis sobre el proceso de trabajo, ambos relacionando el proceso del trabajo con relaciones abstractas sin embargo, ninguno ofrece una visión precisa de cómo se interconectan los diferentes niveles de análisis. Al evitar la teoría del valor, Burawoy y Thompson no logran prestar atención a la totalidad de la alienación y explotación capitalista, creando un pesimismo innecesario sobre la posibilidad de un cambio emancipador. (Spencer 2000).

La contribución más destacada de Braverman fue la posición central que le dio a los conflictos de clase y la historia en el centro del análisis. Resaltó la importancia que tenía los conflictos de clase en los resultados organizacionales (Spencer 2000). Braverman argumentaba que los trabajadores realizarían el mayor esfuerzo por tal y de desplegar al máximo su fuerza de trabajo. Buscaba identificar la objetividad de la oposición de la clase obrera ante el capital, por lo que para Braverman, al igual que para Marx, la alienación surge de la desposesión basada en la separación entre trabajo y los medios de producción. Esta tendencia representaba el trabajo ("job") a través de la dominación del capital por encima del trabajo ("work"), y se reflejaba en el núcleo del conflicto entre capital-trabajo, hecho descrito por Marx como relación de intereses antagónicos (Spencer 2000). Ambas partes mantienen una relación opuesta por sus

intereses contradictorios, los empresarios necesitan la creatividad de los trabajadores, pero sin darles total libertad para poder asegurar que desarrollan un esfuerzo productivo y un producto que permite la obtención la. Por otra parte, los empleados sí que se subordinan al control empresarial, aun así, pueden oponerse a éste (Edwards 1986).

Existie un antagonismo entre ambas partes surgen luchas internas, que es el resultado de sus posiciones en el proceso productivo. Este antagonismo condiciona la conducta desarrollada por trabajadores y empresarios dentro de las empresas y el puesto de trabajo (Edwards 1986). Esta lucha puede ser el resultado de un conflicto, se presupone que en las relaciones de trabajo tiene que existir una cooperación, una adaptación y una aceptación a la vez que un conflicto (Edwards 1986). En cuanto al término "conflicto", por la ambigüedad que este conlleva, se utiliza la dicción de "*antagonismo estructurado*". Antagonismo estructurado para referirnos a la escisión básica entre capital y trabajo. El antagonismo a nivel básico se transforma en conflictos a niveles concretos, la idea que propone el concepto de antagonismo estructurado es elegir la idea base de que el conflicto es central o inevitable en el lugar de trabajo y decir por qué era así. Y utiliza este concepto ya que el conflicto puede significar tanto un choque manifiesto como un principio subyacente más profundo, y el antagonismo estructurado está más descrito por este último (Edwards 2018).
En la temática del consentimiento y resistencias laborales en el centro de trabajo, se ha subrayado como una característica relevante el rol o la influencia que puede llegar a tener el perfil social o las características sociodemográficas de los empleados en cuanto al comportamiento de consentimiento y a las resistencias laborales. Teniendo en cuenta las distintas características que desarrollan el perfil social de los operarios, Bourdieu, de acuerdo con Barranco (2011), explicaba que las diferentes disposiciones sociales, asociadas a las distintas posiciones sociales que los operarios tienen según su perfil social, generan diferencias relevantes en el modo de apreciar y aceptar las condiciones laborales (Barranco 2011). Dentro de este tema se pueden distinguir distintas posiciones:
Por un lado, la que expone que no existen diferencias en las conductas de los empleados en los centros de trabajo que se puedan vincular a sus perfiles sociales distintas. Una de las figuras más características en esta posición es Burawoy (Barranco 2011). El punto clave de Burawoy es que los intereses que organizan la vida cotidiana de los trabajadores no tienen ninguna influencia en sus perfiles laborales, se producen y reproducen de formas particulares (Spencer 2000). Por otro lado, y en contra de la primera posición defienden que el perfil social o las características sociodemográficas de los empleados sí que juegan un papel influyente en el consentimiento y la resistencia en los centros de trabajo en dos sentidos. Primero, Un papel explicativo que pueda llevar el perfil social para comprender las conductas de los empleados. Segundo, que cuando hay diferentes perfiles sociales comportan diferentes comportamientos y diferentes orientaciones hacia la labor y el trabajo en general (Barranco 2011). Un autor muy representativo en este campo es Thompson, Thompson le critica a Burawoy esta afirmación argumentando que el consenso se

produce no en el centro de trabajo, sino dentro de la formación social en conjunto. Thompson reformuló la teoría de Burawoy, que intentó excluir los factores externos como influencia en el proceso de trabajo, en el cual una teoría central estrecha está entrelazada con análisis y prácticas que se derivan de otras relaciones sociales para proporcionar explicaciones de fenómenos dados (Thompson & Smith 2010).

2.2. Relaciones Laborales, control y consentimiento

Las relaciones laborales en el centro de trabajo son también mencionadas en el control de proceso de trabajo, es decir, todo ese procedimiento por el cual la fuerza de trabajo de los empleados se convierte en trabajo efectivo. (Edwards 1986). Este control de la mano de obra se puede desarrollar en diferentes horizontes de la empresa, distintos al lugar de producción. El objetivo principal en una empresa capitalista es el logro de beneficios y el aumento de capital, pasando a objetivo secundario el control de la mano de obra, utilizando como concepto de Edwards la "estructura de control" (Edwards 1986). Una estructura de control debe considerarse como el efecto, de interacciones ocurridas entre contratantes y empleados, en un contexto de elementos externos específicos. Esta estructura de control tiene que estar organizada por unas condiciones estructurales, que simplemente establecen unas limitaciones generales u oportunidades de acción (Edwards 1986).
P. K. Edwards distingue entre dos tipos de control: el control detallado, relacionado al control enfocado a las tareas a realizar, y el control general, vinculado al ajuste de los trabajadores a los objetivos generales de la empresa (Edwards 1986). Richard Edwards hace un enfoque similar identificando 3 tipos de control: Un control simple, en el cual el poder recae en el empresario, caracterizado por una disciplina estricta y ausencia de reglas formales; un control técnico, es aquel control que queda destinado a la maquinaria, perdiendo el trabajador cualquier tipo de decisión; y finalmente, el control burocrático, la característica principal de este tipo de control es la "*institucionalización del poder jerárquico*" substituyéndose las órdenes directas de un mando por un grupo de reglas impersonales que cubren la ejecución del trabajo individual y la calificación de los puestos de trabajo y promoción (Edwards 1986). Por otro lado, Friedman señala dos tipos distintos de estrategia utilizada por los directivos para ejercitar el control sobre la mano de obra: primera, la "autonomía responsable", motivando la creatividad del trabajador permitiendo cierta sensación de libertad y discrecionalidad para adaptarse a cualquier cambio de condiciones; segunda, el "control directo", que limita la variabilidad bajo una supervisión y un control rígido minimizando la zona de responsabilidad de los empleados (Edwards 1986). Este enfoque está centrado en el papel de una oposición organizada de los empleados orientada a conceder cierto grado de autonomía responsable. Es decir, el control no es una obligación de la empresa, sino que es el resultado de un conjunto de elementos diferentes. No solo existe una supervisión estricta, existen varias maneras de dividir la fuerza de trabajo (Edwards 1986).

El consentimiento de los trabajadores permite coordinar los intereses de éstos con los empresariales. Para ello se utilizan diferentes mecanismos. Los mecanismos son

utilizados para conseguir que el comportamiento de los trabajadores se corresponda a los intereses del empresario o de la empresa. El trabajador no sigue únicamente los intereses de los empresarios también siguen los suyos propios. Existen varios mecanismos: mecanismos de autoridad empresarial; mecanismos ideológicos, mediante los cuales se les incita a aceptar la realidad como natural e inevitable; mecanismos de cierre, que son aquellos procesos de movilización e incrementos de posición… (Edwards 1986).

3. Modelo de Análisis

3.1. Control, Consentimiento Laboral, Condiciones Laborales, Riesgos Laborales

En este apartado se desarrolla el modelo de análisis desde el que se enfrenta el estudio que pretende averiguar hasta qué punto los operarios de la fábrica mencionada consienten los riesgos laborales, y bajo qué condiciones aceptan asumirlos e incluso ir más allá de lo necesario poniendo en riesgo su propia integridad física o psíquica.

En cuanto al concepto de control lo enfocaré de acuerdo con los tres tipos de control señalados por P. K. Edwards (1986) y que ya han quedado explicados en el apartado anterior: el control simple, el control técnico y el control burocrático. En cuanto a las condiciones laborales serán todas aquellas que quedan referenciadas dentro de las cláusulas, situaciones o estados presentes en la organización del trabajo que formen parte de esta misma, y pueden influir de forma positiva o negativa en el trabajo del personal. Quedarán dentro de las condiciones laborales todas las dimensiones, físicas, ambientales, económicas, de tiempo, comunicación, liderazgo transformacional, relaciones interpersonales, sobrecarga de trabajo y desarrollo de personal (Hurtado 2019)

Para este estudio, siguiendo a Barranco (2011), voy a entender el consentimiento laboral como una conducta de aceptación o admisión, o simplemente la no oposición a la globalidad de algunos aspectos específicos del régimen o la normativa de la empresa, es decir, que el consentimiento se refiere exclusivamente a las conductas y a los ejercicios prácticos, excluyendo las opiniones, creencias y representaciones sociales de la organización (Barranco 2011). Esta actuación de consentimiento de un obrero puede ser respaldada o no de una expresión de legitimidad sobre dicho régimen de la empresa. Bajo esta descripción, pueden intuirse dos situaciones distintas (Barranco 2011): Por un lado, el trabajador respeta el orden institucional pero a su forma de ver no es legítimo, ni justo y a su percepción incorrecto. Esto representaría un consentimiento únicamente práctico sin ningún consentimiento ideológico o normativo (Barranco 2011); Por otro lado, el trabajador respeta el orden institucional

con su conducta y lo considera legítimo, justo y a su percepción correcto (Barranco 2011).
El trabajo aunque puede llegar a satisfacer algunas necesidades de las personas, pueden por el lado contrario, y con bastante frecuencia, tener efectos negativos, especialmente relacionados con la salud. Hablo de la susceptibilidad que tiene un trabajador de sufrir daños emanados de las condiciones en que desarrolla su actividad productiva, la organización de esta, o el lugar de trabajo, así como las substancias presentes en este medio laboral (Igartua 2008). Es aquí donde se habla de riesgos laborales que según el artículo 4.2 del LPRL (*Ley de Prevención de Riesgos Laborales)* lo describe como *"la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo"*. Por otro lado y para entender una prevención de tales riesgos laborales me regiré al artículo 4.1 del LPRL que lo define como "*el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo" (Igartua 2008).*

4. El caso estudiado y las Hipótesis

El foco de la cuestión está en entender las razones que hacen que los "operarios de la fábrica estudiada, consientan o asuman riesgos laborales", y saber bajo qué condiciones aceptarían pasar por alto los riesgos laborales, asumiendo peligros innecesarios tanto físicos, psíquicos, biológicos, químicos y ambientales.

4.1. Descripción de la empresa, situación sociodemográfica y desarrollo productivo

El trabajo estudia el caso en una empresa situada en la comarca de Osona, en la provincia de Barcelona. La empresa se dedica a la fabricación y reparación de cintas transportadoras. Esta empresa está dividida en diferentes secciones cada cual vinculadas entre sí bajo una lógica de "cadena". Para empezar, están los almacenes en donde guardan tanto la materia prima como material ya transformado, herramientas, bobinas… Seguido, está la sección de fabricación, que es en la sección donde hacen las bobinas de las cintas. El siguiente paso es el Taller, en donde se les da la forma que es requerida por el cliente, transformando la materia y los productos según la demanda que el cliente requiera. Las secciones de taller y de montaje quedan colindantes en la misma nave. Otra sección es la de fabricación de perfiles, se dedican a desarrollar los perfiles que después el taller funde en las bandas para darles el relieve deseado. La sección de almacén y fabricación de perfiles están en dos naves aparte, mientras que las de fabricación y taller están colindantes en la misma nave.
La fábrica está en constante funcionamiento productivo, siendo repartida la producción en diferentes turnos –mañana, tarde y noche- los cuales quedan divididos en jornadas de 8 horas que son las que quedan establecidas en el contrato de cada operario. Aunque son los horarios establecidos por el contrato, existen algunos casos

con algunos operarios en especial que se les permite realizar horarios específicos. De esta manera la producción durante la semana no se para en ningún momento. En la zona del taller el trabajador suele ser: hombre, hispanoparlante, de entre unos 25 y 45 años. Todos los trabajadores tienen establecido en el contrato el turno de trabajo que le toca realizar y los derechos y obligaciones que tienen, que para todos los operarios eran las mismas, excepto algunos casos especiales que han pactado algún trato distinto con la empresa. Estas condiciones "especiales" fuera del contrato estándar, quedan reflejadas o mediante un pacto oral entre el trabajador y el empresario, o determinado en distintos pluses en la nómina. La nómina queda distribuida por el salario base, los impuestos a pagar, i los pluses que tengas como trabajador –en el caso de ser trabajador de ETT no cuentas con ningún plus ni trato especial ya que cobras por día trabajado y eres un trabajador de 2ª-. El salario está dividido en 12 pagas para los trabajadores que entraran antes del 2001 con un contrato estándar, siendo el salario base establecido de 1200€, 14 pagas para los operarios que entraron antes del 2001 con un contrato estándar, en este caso no tienen establecido un salario mínimo y cada trabajador dispone de sueldos distintos según hayan pactado con la empresa, y 15 pagas algunos empleados más veteranos.
La cadena de mando en la empresa queda jerarquizada por un Director en la cima del todo, que le seguía una Gerente, por debajo estaban los Jefes de Ventas y de Compras que también participaban en las decisiones de producción, junto con el Jefe de planificación, seguido estaban los encargados, que no tenían el mismo nivel de responsabilidad, el encargado de la tarde era por el cual pasaba toda la información y decisiones y tenía mayor poder de decisión, y los encargados de la mañana y de la noche que eran informados por el de la tarde. Los encargados no tenían un contrato específico de encargado sino que tenían pluses adquiridos en sus contratos, pero legítimamente en sus contratos no quedaba ningún concepto de responsable ni encargado.

4.2. Hipótesis

Las hipótesis que guían el estudio son:

- **H1** → El consentimiento de los riesgos laborales no es simplemente práctico, sino también es ideológico.
- **H2** → Existe una diferencia en cuanto a consentimiento de los riesgos laborales entre trabajadores contratados por ETT y trabajadores estables contratados directamente por la empresa.
- **H3** → El miedo al despido y/o a ser mal visto por los compañeros es una de las razones explicativas del consentimiento a los riesgos laborales.
- **H4** → La expectativa de conseguir ser contratado directamente por la empresa funciona como incentivo para los trabajadores de ETT, lo que favorece que asuman riesgos laborales.

- **H5** → Los trabajadores interiorizan la presión institucional por las cuotas en forma de presión subjetiva por llegar al mínimo, lo que favorece la asunción de riesgos laborales.

4.3. Metodología y Datos

En el siguiente trabajo me enfocaré como objeto de estudio a los operarios de una fábrica, ya sean contratados directamente por la empresa o contratados por empresas de trabajo temporal (ETT). Los datos obtenidos se consiguieron siguiendo una metodología de tipos etnográfico ha tomado dos tipos de datos. En primer lugar, se han recogido datos de la experiencia de dos meses el año 2021 del autor del este trabajo de estar empleado como operario en la sección de Nervadas. El contrato fue realizado por una empresa de trabajo temporal. Los datos de esta experiencia se registraron en notas de campo realizadas a posteriori a los dos mencionados meses. En estas notas se recogieron los elementos más destacables de los dos meses de trabajo en relación al objeto de estudio. En segundo lugar, se han realizado 4 entrevistas semidirigidas y semiestructuradas a trabajadores de la sección observada, cada entrevista tiene una duración de entre 45 minutos y 1 hora. Para analizar los daos obtenidos se ha realizado una análisis de contenido cualitativo, se han transcrito las entrevistas y utilizando el programa RQDA para codificarlas. Los códigos fueron sacados de forma inductiva. Una vez codificadas se desarrolla el análisis de contenido combinando todos los resultados obtenidos tanto en las entrevistas como en las notas de campo.

5. Análisis de Contenido

5.1. Resultado de control y mecanismos de control

Se pudo observar varios mecanismos de control simple, técnico y burocrático. El hecho de tener que fichar con un reconocimiento facial, en la sección en la que estuve trabajando una prensa era la que marcaba los tempos a los que tenías que producir, y una vez firmabas el contrato junto con la confirmación del curso de prevención aceptabas una serie de derechos y deberes. Los mecanismos de autoridad jerárquica empleada sobre todo por los encargados se veían utilizados en varias ocasiones. Una de las más clara durante mi estancia fue la resolución de un conflicto sucedido entre un encargado y un trabajador de la sección de empalmes. Este conflicto hizo que los jefes de la empresa descubrieran varios sucesos pasados de los que no tenían constancia, cosa que hizo que se les llamara la atención a los encargados. El encargado de la tarde, aun tener un vínculo casi de "colegueo" con los trabajadores mostró su autoridad en el momento en que él lo veía necesarios.

> *"Como ya sabréis esta semana ha sido un poco jodida para todos, y el problema es que ha salido mucha mierda, y tengo mierda para todos, la verdad es que se saben cosas que solo sabe nuestro turno por lo que hay algún topo que le parece*

bien ir comentando lo que hacemos en privado, me han llamado a mí la atención por jugar con el móvil, que se acabó lo de pintar y escribir en las máquinas, que él es como es, y que a los de arriba nunca les ha gustado su forma de ser, siempre me dicen que soy demasiado "amigable" o que dejo demasiado y luego me tomáis el pelo. Yo no creo eso porque si algo soy, es que soy el encargado y a partir de ahora se acaban todas estas tonterías porque a mí me sale de los huevos, y como mando yo pues se acaba aquí" (Encargado de Tarde, 20 años en la empresa)

Por lo que el trabajador tiene una autonomía relativa hasta cierto punto, y siempre bajo el consentimiento, la supervisión y el control del encargado.

En cuanto al consentimiento de los riesgos laborales, se pueden exigir un mínimo de condiciones pero son los mismos trabajadores veteranos los que advierten que no se va hacer nada. Esto es lo que hay y que si te quejas mucho acabarás en la calle modificando así tu forma de producir por tal y de que adaptes tu estilo al de la empresa. Uno de los mecanismos de sanción invisible, ejercidas por el encargado, que tienen para que produzcas sin quejarte por las condiciones laborales, es colocarte en alguna sección o con algún compañero que te resulte incómodo.

Otro mecanismo de coacción para hacer que los trabajadores de ETT o los trabajadores que llevaran menos tiempo en la empresa trabajen con un rendimiento por encima del mínimo, era que después de realizar una entrevista el encargado paseaba con el entrevistado enseñándole la fábrica delante de todos los trabajadores. A esto te viene el trabajador veterano y te dice "*Ostras que raro que no haya casi faena y entre un chico nuevo ¿no? Eso quizás quiere decir que alguno se va a la calle"*. Esta forma de infundir miedo al despido hace que el operario tenga la necesidad de destacar por encima de los demás trabajadores de ETT, esperando así tras la demostración de su valía a la hora de producir, que cumpla las expectativas del encargado.

Los mecanismos que he presenciado junto a un miedo por la incertidumbre que te brinda la ETT con las condiciones laborales que se te ofrecen en el contrato, son algunos de los motivos por los cuales los trabajadores, sobre todo los más recientes de la fábrica, consienten riesgos laborales a la hora de producir.

5.2. Resultado del consentimiento de los riesgos laborales

En mi primera hipótesis hablo de que el consentimiento de los riesgos laborales no es simplemente práctico, sino también ideológico, porque aunque parezca ser que los operarios siguen la normativa de forma práctica, parece poco acertado hablar de un consentimiento práctico únicamente. No es suficiente para llegar a mantener un estado productivo óptimo y una aceptación de los riesgos laborales. En una de las entrevistas se dice:

"Por mi comodidad a la hora de trabajar sobre todo, osea me pueden decir colócate una máscara porque vas a respirar tóxicos pero si a mí eso me va a impedir visibilidad, no voy a coger y decirle mirar oye comprar otro tipo de

máscaras que no va bien este tipo para trabajar, trabajas a sabiendas de que puedes estar exponiéndote a un riesgo" (D -1 1 año en la empresa)

Significa que hay algo dentro de ellos que les hace desarrollar las funciones asumiendo ciertos riesgos. Tienen una autojostificación que les indica a qué nivel tienen que producir, y para llegar a este nivel asumen que a veces se tienen que tomar ciertos riesgos. Por lo que se observa que no es simplemente un consentimiento práctico también es ideológico, el cual influye en la toma de algunas decisiones relacionadas con asumir riesgos laborales.

Por otro lado, se observa un completo desconocimiento de los riesgos laborales existentes en la empresa. Ninguno de los entrevistados ha recibido cursos de prevención de riesgos laborales más que el hecho en la ETT, que resulta bastante escaso, realizado más por un tema burocrático que por dar a conocer los riesgos laborales a los operarios:

"Sí, sí, sí (tono irónico) el cursillo te dan un cursillo que te descargas por el móvil, bueno estando de ETT que yo estoy por empresa a mí no me han hecho ningún cursillo de seguridad" (F -1 5 años en la empresa)

Por lo que muchos trabajadores asumen algunos riesgos laborales no de forma consciente, sino por el desconocimiento de su existencia. Aun así los riesgos "visibles" o "intuibles" de los cuales sí que son conscientes, son asumidos en parte por un consentimiento práctico y en parte por un consentimiento ideológico.

En la segunda hipótesis, me pregunto si existe una diferencia en cuanto a consentimiento de los riesgos laborales entre trabajadores contratados por ETT y trabajadores estables contratados directamente por la empresa. Si se tiene en cuenta que la contratación laboral es una práctica que se ha convertido en un fenómeno social importante, se entiende que a medida que los trabajos van siendo más flexibles y menos seguros, también lo hace un elemento importante en la formulación de la identidad personal y social (Jordan citado por Winkler & Khalil 2018). En muchos estudios se catalogan a los trabajadores de ETT como empleados de segunda clase, un grupo de trabajadores contratados para realizar tareas de baja complejidad, mientras reciben salarios más bajos y menos beneficios que los trabajadores temporales (Winkler & Khalil 2018).

Existe una diferencia objetiva en cuanto a condiciones laborales, ya que los trabajadores de ETT no disfrutan de vacaciones pagadas, sino que tienen un contrato el cual incluye todo prorrateado en el mismo salario, por lo que ya de una forma objetiva se pueden detectar algunas diferencias. En relación a los tratos, también se puede presenciar ciertas diferencias, por ejemplo, el trabajador de ETT tiene la sensación de ser un trabajador de segunda, o un sentimiento de necesidad de demostrar que se merece un puesto como fijo en la empresa:

"Si es verdad que notas el estatus de cada uno notas… los que son ya veteranos que sabes que tienen el puesto seguro y tú te la estás jugando, entonces tú ves comportamientos de… de los trabajadores más veteranos que tú en ese momento no harías, en plan de ahora me salgo y me tomo un café, ahora me

tomo un descansito ahora hablo con un compañero y me tomo, tú estás un poco a la expectativa de mostrar que estás allí y que quieres ganarte un puesto, no te lo garantizan," A -1 3 años en la empresa)

Por este motivo los trabajadores contratados por ETT, para poder producir de una manera más rápida y eficaz, deciden asumir ciertos riesgos que los veteranos no están tan dispuestos a asumir, ya que no tienen esa necesidad de demostrar a los superiores que se merecen el puesto de trabajo. Hablo de esta sensación de querer conseguir un puesto estable en la empresa, ya que es como lo expresan los mismos trabajadores. No obstante que el factor de una producción correcta, sin quejarse y sin crear ningún conflicto es esencial, también influye el factor suerte que es lo que puede conseguirte un puesto:

"Sí la prueba de fuego son las Nervadas,y yo creo que influye lo que te decía un poco todo, si tú vas produciendo normal, si tu no generas ningún conflicto, si te llevas bien con los compañeros y vas haciendo un poco lo que te piden aunque sea un poco complicado, que no pongas tampoco muchos peros, intentar no hacerte daño" (S -1 25 años en la empresa)

El trabajador es consciente de que existe un orden institucional y lo respalda, acepta que tiene que asumir ciertos riesgos laborales sin generar queja ni conflicto para poder cumplir con las expectativas que recaen sobre él.

En mi tercera hipótesis pregunto sobre si el miedo a ser despedido y/o a ser mal visto por los compañeros es una de las razones explicativas del consentimiento a los riesgos laborales. Una característica a tener en cuenta a la hora de hablar del miedo al despido es la sugerida en la hipótesis anterior, a saber la diferencia de trato que existe entre un trabajador de ETT y un trabajador contratado por la empresa:

"En el fondo sí, porque la gente está más acomodada lleva tiempo y despedir a una persona que lleva 20 o 30 años en la empresa a la empresa le sale caro y en cambio a uno que lleva 1 año o lleva meses pues sale barato, sabes? Y más si estás por ETT,"(A -1 3 años en la empresa)

El trabajador asume que, al estar contratado por la ETT, tiene más probabilidades de ser despedido, por lo que es necesario que produzca de una forma positiva y de calidad. Por este motivo los trabajadores con menos antigüedad contratados por la empresa asumen supuestamente más riesgos a la hora de trabajar que los trabajadores con más antigüedad, ya que piensan que si no producen al nivel que se les exige no conseguirán mantener su continuidad en la empresa. Así que para llegar a producir más deprisa realizan trucos.

"*en el caso de las prensas que utilizábamos de las nervadas, pues podíamos producir de una manera más rápida, bajando…. Tiempo de soldadura, a lo mejor cada máquina eran 7 o 8 minutos pues tú ponías 6 o 6 y medio*"(A-1 3 años en la empresa)

Por otro lado, los trabajadores contratados por la empresa no sienten tanta presión interna a la hora de llegar a las cuotas o de pedirse una baja, asumen que su antigüedad es cobertura suficiente para mantener su puesto de trabajo.
Se entiende pues, que el miedo es un factor relevante, ya que parece ser que son sobretodo los trabajadores de ETT los que asumen más riesgos laborales por miedo a ser despedidos con mucha facilidad. Igualmente, los trabajadores contratados por la empresa con poca antigüedad también se sienten vulnerables en este aspecto, ya que resultaría poco costoso para la empresa el despedirlos.
La cuarta hipótesis, es que las expectativas de conseguir ser contratado directamente por la empresa funcionan como incentivo para los trabajadores de ETT y, consiguientemente, favorece que asuman riesgos laborales. El hecho de existir la posibilidad de poder acceder a un puesto fijo contratado por la empresa es uno de los mecanismos que llevaban a conseguir una suficiente motivación y un deseo de destacar en la producción, ya sea en cantidad o en calidad,

> "*a lo mejor te venía uno más veterano y te decía, oye baja el ritmo porque nos van a exigir más a nosotros y yo claro, estando de ETT pues te exiges y quieres ganarte un puesto de trabajo, quieres ganarte una estabilidad un puesto fijo*" (F - 1 5 años en la empresa)

Un trabajador que está contratado por la ETT, por tal y de llegar a la producción que él cree que se espera de él, es capaz de asumir riesgos laborales distintos. Es una evidencia de que conoce el orden institucional que hay establecido en la empresa y lo consiente de una forma práctica, sabe que tiene que seguir ese rol para que exista alguna posibilidad de ser contratado por la empresa. Aunque las expectativas una vez trabajando allí por ETT no son muy positivas, el nivel de producción no se reduce ya que sabe que en cualquier momento, si aparece una oportunidad de cubrir una vacante en la empresa, ya fuera por una baja, una jubilación o cualquier otro motivo, puede llegar a conseguir ese puesto y es conveniente en este sentido estar en lo alto de la lista.

En la quinta y última de mis hipótesis, apunto que los trabajadores interiorizan la presión institucional por las cuotas en forma de presión subjetiva por llegar al mínimo, lo que favorece la asunción de riesgos laborales. Es un hecho demostrable que los trabajadores no producen o cumplen simplemente por un consentimiento práctico, sus mentes están estructuradas de modo que el deseo de trabajar o de realizar un trabajo a la perfección parezca innato u lógico. Los trabajadores expresan de forma continua que no existe una producción media, que sí que la existió tiempo atrás, pero que fue eliminada. Aun así todos parecen tener muy claro cuál sería la producción mínima deseada evitando así sanciones o que se les llame la atención por su nivel de producción:

"Sí tú tienes que ir a una media, si en corte tienes que ir más o menos a 2 bobinas por hora, en empalmes, claro tú vas al ritmo del tiempo de soldadura de las, de las… en perfilería perdón" (D-1 1 año en la empresa)

Queda claro que hay algo en el interiorizado de los mismos trabajadores que les dice como tienen que producir, la pregunta es ¿cómo se llega a conocer esta producción mínima de satisfacción para la empresa? Pues mediante un control ejercido al principio de su incorporación en la empresa hecho por los trabajadores más veteranos. Los operarios que llevan más tiempo en la fábrica son los encargados de decirles a los nuevos operarios a partir de qué cuota pueden dejar de trabajar o "relajarse", y hasta donde pueden llegar. Si sobrepasan mucho el mínimo/media que los mismos veteranos hacen y que es aceptado por los superiores, podrían llegar a cuestionar a los mismos veteranos el motivo por el cual existe esa diferencia de producción:

"va por prensadas unas 30 prensadas por turno eehhh… y no te pases de esas 30 prensadas porque si no las vamos a tener que hacer los demás, porque si no el que venga detrás le van a exigir más" (F-1 5 años en la empresa)

Así, a medida que va trabajando el operario siente una doble presión. Por un lado, contentar a los trabajadores veteranos. Por otro lado, contentar a la empresa, el trabajador que entra nuevo va adaptando transformando y modificando su forma de trabajar, adaptándola al contexto productivo que exista en su sección.

6. Conclusiones

Primeramente, las conclusiones obtenidas en este trabajo son simplemente exploratorias. Cabe remarcar que los trabajadores mostraron un completo desconocimiento de las normas de seguridad y del reglamento en general. Por lo que no conocían hasta qué punto podían existir riesgos en su puesto de trabajo. Aunque sí eran conscientes de la presencia de riesgos físicos y psicológicos, no lo eran respecto a la importancia de los demás peligros, como los ambientales o los químicos los cuales también tenían mucha presencia en la fábrica. Esto puede ser uno de los motivos por los que los operarios asumen ciertos riesgos laborales.

De acuerdo con Barranco (2011) cuando identifica diferentes pautas para describir el perfil de trabajador que selecciona la empresa. Identifica que los trabajadores contratados por la empresa tienen unas creencias o comportamientos adquiridos en la socialización previa a su contratación que posibilita una adaptación rápida a su nueva situación laboral. Supuestamente se puede identificar un desconocimiento casi total de los riesgos laborales. Por lo que se podría decir que el perfil del trabajador que selecciona la empresa es un perfil sumiso y con poca disposición a conocer el reglamento. Este tipo de perfil facilita un consenso a la forma de producir, los trabajadores tienen muy presente que existe un orden institucional, y como norma

general lo respaldan de una forma práctica, saben que es lo que se tiene que hacer, si no puede haber consecuencias. El hecho de aceptar este orden institucional desemboca en un consentimiento de los riesgos laborales por tal y de no sufrir ningún tipo de sanción. Uno de los mayores factores observados a la hora de consentir los riesgos laborales es la falta de información de estos. Los trabajadores según parece, son conscientes de que existen riesgos, sobre todo físicos y psicológicos, pero la mayoría no son conscientes de la presencia de peligros ambientales, químicos y/o biológicos, por lo que no saben en qué medida están consintiendo este tipo de riesgos laborales durante sus jornadas de trabajo. Por otro lado, el miedo al despido o a ser sancionado es un mecanismo que está suficientemente presente en la mente de los trabajadores que hace que estos mismos asuman riesgos laborales y consientan aumentar su nivel de producción por encima de la media.

Una vez contratados los trabajadores por la ETT, parece ser que mediante diferentes mecanismos de control y coacción interiorizan los diferentes rituales que hay que seguir en la empresa, tanto de producción como de comportamiento ejercidos tanto por los trabajadores más veteranos como por los encargados. Winkler Y Khali (2018) en su estudio detallaron diferentes dimensiones del proceso de identificación social de los trabajadores de ETT. Este estudio e investigaciones anteriores demuestran que los trabajadores de agencia buscan activamente conectarse con la agencia y la empresa usuaria para desarrollar un sentido de pertenencia y crear significado para la agencia. Por otra parte, sin embargo, los trabajadores cedidos no pertenecen ni a la agencia ni a la empresa-usuario como consecuencia de la construcción tripartita del trabajo temporal a través de empresas. De acuerdo con sus estudios, aparentemente existe un sesgo en cuanto a trato y a condiciones laborales entre los trabajadores contratados por la ETT y los trabajadores contratados por empresa. En mi estudio de acuerdo en parte con Winkler y Khali (2018) cuando descubren que los trabajadores de ETT esperan que la empresa-usuario para la que trabajan actualmente les ofrezca un puesto permanente, una esperanza que se traduce en un comportamiento de gestión de impresiones. Sin embargo, tan pronto como se dan cuenta de que la empresa-usuario no tiene intención de contratarlos de forma permanente, la noción de ser alguien que tiene la posibilidad de encontrar un empleo permanente a través de una agencia de trabajo temporal, que era muy importante hasta ese momento, ya no tiene sentido. En mi caso es cierto que los trabajadores de ETT ante la posibilidad de conseguir un contrato fijo por la empresa parecía ser un aliciente suficiente para que los trabajadores consientan la asunción de ciertos riesgos laborales. Pasado el tiempo y sabiendo que la posibilidad de conseguir ese contrato por la empresa va siendo menor no hace que reduzcan el rendimiento y siguen consintiendo las condiciones de trabajo. Probablemente, porque la esperanza nunca la acaban de perder hasta terminar del todo el contrato y quedar del todo extinta la posibilidad de un contrato por la empresa. Parece ser que ellos saben que no existe ninguna certeza de que esto vaya a

ocurrir sigue teniendo la suficiente fuerza para hacer que el operario produzca a mayor rendimiento.

Es decir como conclusión final el consentimiento de los riesgos laborales, supuestamente, es la suma de un grupo de factores los cuales hacen que los trabajadores acepten estos, al ser aceptados de forma diaria, parece ser que acaban formando parte de la misma producción y de su rutina del día a día y consintiéndolos de forma inconsciente.

7. Bibliografía

- Barranco, O. (2011). “El papel del perfil social en el consentimiento y la resistencias laborales - El caso de los trabajadores de un hipermercado”. Revista Sociología del Trabajo 71.
- Burawoy, M. (1989). “El Consentimiento en la Producción. Los Cambios del Proceso productivo en el Capitalismo Monopolista”. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Castillo, A. y Ratto, N. (2018): “Teorías del proceso de trabajo. Una revisión de su desarrollo y de las nociones de control y resistencia”, Documento de Trabajo No. 11.
- Edwards, P.K. (2018). “Conflict in the workplace: The concept of structured antagonism reconsidered”. Warwick Papers in Industrial Relations, No. 110.
- Edwards, P.K. (1986). “El conflicto en el trabajo; Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa”. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Hurtado, Mª. F. (2018): “Condiciones laborales y el engagement en los trabajadores del área de ventas de la fábrica de embutidos la alemana SAC (tesis licenciatura)”, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Igartua. Mª. T (2008). “Sistema de Prevención de Riesgos Laborales”. Editorial Tecnos.
- Spencer. A. D (2000). “Braverman and the Contribution of Labour Process Analysis to the Critique of Capitalism Production –Twenty-Five Years On”. Work, Employment & Society. Vol 14, No 2.
- Thompson, P & Smith, S. (2010). “Working Life: Renewing Labour Process Analysis”.. Palgrave Macmillan.
- Verd J.M, Barranco O, Moreno S (2007). “El análisis de los procesos de trabajo mediante métodos etnográficos: el caso del trabajo administrativo de consultas externas hospitalarias”. Universitat Autònoma de Barcelona. Papers 83
- Winkler, I & Khalil, M. (2018). “Flexible resources and adaptable human beings – the identity of temporary agency workers”. Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance Vol. 5 No. 2.

8. Anexos

1.1. Procedimiento y problemáticas del TFG

A mediados de 3ro me puse en contacto con el profesor Oriol Barranco i Font para preguntar si veía viable ser mi tutor del TFG que quería relacionarlo con el control, el miedo y el motivo por el cual los trabajadores de una fábrica en la que yo mismo estaba trabajando asumían cierto peligro en esta. Una vez aceptada la propuesta estuve realizando notas de campo durante 2 meses mientras estuve trabajando en ella.

Una vez empezó el curso de 4º tuvimos una primera reunión en la cual intentamos estrechar el foco de mi objeto de estudio y a parte de las lecturas que yo tenía me recomendó otros autores que me podían resultar de gran ayuda a la hora de hacer mi estudio académico sobre el tema relacionado en el control, el consentimiento de las condiciones laborales. Así comencé mi proyecto y comencé a definir las hipótesis que me interesaban en relación al consentimiento de las condiciones laborales. Fue complicado enfocarme en una variante porque existen varias ramas distintas que se dedican al estudio de organizaciones por lo que después de una segunda entrevista con el enfoqué no solo el estudio también las lecturas que tenía y conseguir desarrollar el título final "*Trabajo, control disciplinario y consentimiento sobre los riesgos laborales*" junto con las hipótesis explicadas en el punto 4.2 de hipótesis.

Una vez desarrollado gran parte del marco teórico y decidir que me iba a centrar en la rama que estudia las organizaciones desde la perspectiva de proceso de trabajo empecé a construir la entrevista que iba a realizarle a 4 trabajadores distintos de esta misma fábrica. Realicé las entrevistas en 2 semanas, resultó un poco complicado encontrar un momento sin que interpelara mucho ni en la rutina del entrevistado ni en la mía, una vez hechas las entrevistas las transcribí y las codifiqué por facilidad del análisis.

La falta de tiempo a la hora de gestionar tanto las asignaturas junto con el TFG entre otras obligaciones ha resultado bastante complicado, aunque no diría la más complicada, lo que me ha resultado realmente difícil es saber resumir la información y el estudio en general con la limitación de 6.000 palabras que se da. El motivo por lo cual me resulta difícil es que durante la carrera siempre nos han hecho hacer diferentes trabajos bastante extensos por lo que me resultó complicado el enfocar y reducir tanto la información que fui obteniendo. Para finalizar, otra gran complicación ha sido el realizar los análisis y las entrevistas solo, durante los trabajos realizados en clase siempre hemos estado trabajando en grupo, viendo los puntos de vista de cada uno cosa que ayudaba a profundizar y a ser más riguroso a la hora de realizar cualquier estudio, y el hecho de hacerlo solo ha sido complicado porque no tienes a nadie que te diga si lo que estás escribiendo tiene sentido solo para ti o no.

1.2. Anexo - Descripción de las personas entrevistadas

D-1: Operario de origen colombiano, de taller en la sección de Expediciones en el horario de tarde al principio, después de 4 meses pasa a mañanas. Entre 30 años con un tipo de contrato de ETT, que se va renovando mes a mes. Es una persona con estudios superiores una formación profesional en odontología y con un negocio relacionado en el ocio nocturno. No tiene familia a su cargo, pero sí que tiene responsabilidades que cubrir.
S-1: Operario de origen catalán, está en la parte de la fábrica del taller en la sección de Empalmes tiene un horario partido entre mañana y tarde. Entre 52 años entró con un contrato de ETT hace más de 20 años y luego pasó a estar contratado por la misma empresa. Tiene una educación básica de BUP y COU. Tiene familia a su cargo.
F-1: Operario de origen catalán, está en la parte de la fábrica del taller en la sección de Empalmes en el horario de tardes. Entre 48 años entró como trabajador de ETT y pasó a fijo hace 5 años. Educación tiene la EGB. Tiene familia a su cargo (*en la cual hay un familiar con larga enfermedad que requiere X cuidados*).
A-1: Operario de origen español, está en la parte de la fábrica del taller en la sección de Empalmes, en el horario de tardes. Entre 38 años entró como trabajador de ETT y pasó a fijo hace 3 años. Educación básica. Tiene familia a su cargo.

1.3. Códigos

- acepta el orden institucional pero no lo respalda
- aceptación del orden institucional y lo respalda
- autonomia responsable
- condiciones producción
- condiciones relaciones interpersonales
- condiciones salario
- condiciones salud
- condiciones satisfacción personal
- condiciones seguridad laboral
- condiciones tiempo libre
- condiciones vacaciones
- conocimiento de peligro
- conocimiento del reglamento
- conocimientos de gestión de la empresa
- consentimiento horas extra
- consentimiento ideologico
- consentimiento por conseguir contrato fijo
- consentimiento practico
- control burocratico
- control cohacción
- control de veteranos
- control entre compañeros
- control simple
- control tecnico
- desarrollo personal
- gestion interna de la empresa
- mecanismos de autoridad empresarial
- mecanismos de cierre
- mecanismos de estrangis
- mecanismos ideologicos
- miedo al despido
- motivo de entrada en la empresa
- peligro ambiental
- peligro fisico

- peligro psicologico
- peligro quimico
- producción media
- relación entre encargados
- rituales internos
- sobrecarga de trabajo
- trabajador contratado por la empresa
- trabajador de ETT
- trabajo especializado
- trabajo no especializado
- trato con compañeros
- trato con encargados
- trato diferencial
- vinculo con la empresa

1.4. Guion de la Entrevista

Guion Entrevista

Buenos días, muchas gracias por haber accedido a la entrevista, te recuerdo que la entrevista será grabada pero que es totalmente anónima y que solo la escucharemos el personal implicado en el estudio con fines únicamente académicos. La entrevista dura aproximadamente entre 30 min y 60 min durante los cuales pasaremos por unos bloques de información. ¿Estás de acuerdo en todo lo que te acabo de contar?

Bloque 1 Introducción/Trabajo

1. ¿Una pequeña presentación y una breve explicación de su contexto?
2. ¿Cuánto hace que trabaja allí y cómo llegó a esta fábrica?
3. ¿Cómo te hace sentir el trabajar para esta empresa?
4. Podrías describir la fábrica y el producto que producís
5. ¿Empezaste de ETT, que tal tu experiencia?
6. ¿Notaste algún cambio cuando pasaste a ser contratado por la empresa? (*En caso de que sea contratación por la empresa)*
7. ¿Qué es para ti un trabajo bien hecho?

Riesgos Laborales

1) Dirias que tu trabajo tiene/supoen riesgos para la salud? De qué tipo? Los sufres tu personalmente? Y tus compañeros?
2) ¿Dime qué tipo de riesgos existían en la empresa?
3) ¿La empresa os proporciona EPIS? ¿Los utilizáis de la forma correcta (*de la forma que representa que se tiene que utilizar)*?
4) ¿Os dan algún tipo de información sobre estos?
5) ¿Consideras que son de utilidad los cursillos?
6) ¿En cuanto a simulacros de emergencia cuantos realizáis?
7) ¿Os han hecho formación sobre riesgos laborales? ¿Sobre cuáles? ¿Te ha parecido útil?

Bloque 2 Normativa/Condiciones Laborales

1) En orden de prioridad para ti, como organizarías estas cosas

    - Salario
    - Salud
    - Seguridad
    - Producción
    - Tiempo libre
2) ¿Cuántas vacaciones tienes disponibles? ¿Es para todos la misma cantidad?
3) ¿El horario estipulado es obligatorio o se puede modificar?
    - ¿Seguís todos un mismo horario?
4) ¿Podrías describirme las normativas que existen en el centro de trabajo? (en caso de que no, las que le vengan a la cabeza)
5) ¿Hay alguna regla/costumbre que no quede reflejada en la normativa legal, pero que se siga de todos modos?
6) ¿Consideras que la empresa da al igual que recibe? (*Es decir si te pide que te quedes hacer horas te lo compensa de forma justa para ti)*
7) ¿Son para todos iguales o existen diferencias en cuanto a trato?
8) ¿Qué tipo de penalización/castigo recae si incumples alguna de estas normas?
9) ¿Tienes libertad para producir a tu rollo?

<u>Bloque 3 Implicación con la Empresa/Control</u>

1) ¿Te puedes negar a realizar trabajos fuera de tus obligaciones de contrato? ¿O hay consecuencias si lo haces?
2) ¿Qué tal tu relación con los compañeros? ¿Y con los encargados/superiores?
3) ¿Qué tal la relación entre encargados?
4) ¿Cuándo tu trabajo te hace sentirte satisfecho?
5) ¿Cuándo consideras que has cumplido tus objetivos diarios en la jornada laboral?
6) ¿Qué tipo de vínculo sientes hacia la empresa?
7) ¿Qué ocurre cuando surge un problema? (Individual o que influye a todo un turno o personal)

<u>Bloque 4 Consenso/Consentimiento</u>

1. ¿Hay diferencia de trato entre los trabajadores?
    - ¿A causa de que son?
    - ¿Te parece correcto o justificable?
2. ¿Con el conocimiento de los superiores se saltan algunas normas? (En caso de que sí)
    - ¿Te parece bien lo ves lógico o sigues el hilo por no ser estigmatizado?
3. ¿Existe unos mínimos de producción durante una jornada de trabajo?
4. ¿Te resulta fácil llegar a este mínimo de producción? ¿Te verías capaz a hacer más?

5. ¿Cómo llegas a conocer el mínimo que se tiene que producir para satisfacer las exigencias de tus superiores en base a tu producción?
6. ¿Cómo reaccionas ante un compañero (de tu mismo rango) que parece ser que sobrepasa el “mínimo” establecido en producción?

8) Antes hablábamos de la normativa de seguridad que hay establecida en la fábrica, ¿bajo qué condiciones serías capaz de saltarte las normativas?

7. ¿Bajo qué condiciones aceptarías realizar horas extra?
8. ¿Bajo qué condiciones aceptarías hacer trabajo superando los requisitos mínimos o asumiendo algún riesgo?