

LAS CONDICIONES DE SALUD LABORAL EN EL SECTOR DE LA PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL



Esta publicación forma parte del proyecto "**Las condiciones de salud laboral en el sector de producción audiovisual**", número de proyecto IS 2004/011, solicitado por la Federación de Servicios (FES-UGT), la Federación de Asociaciones de Productores Audiovisuales Españoles (FAPAE) y la Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO., financiado por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

EDITA: **LABOUR ASOCIADOS, S.L.L.**

DISEÑO Y MAQUETACIÓN: **Mis Garabatos**

IMPRIME: **Realizaciones Hera**

D.L.: **M-3477-2006**

LAS CONDICIONES DE SALUD LABORAL EN EL SECTOR DE LA PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	7
2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO	11
2.1. Objetivos generales	11
2.1. Objetivos específicos	11
3. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO	11
4. MARCO TEÓRICO	14
5. RESULTADOS DEL ESTUDIO CUALITATIVO	19
5.1. Evolución y cambio del sector	20
5.2. Cambio, polivalencia y elementos del malestar	27
5.3. La salud laboral y las conciciones de trabajo	31
5.4. La prevención formal y la prevención real	37
6. RESULTADOS DE LA ENCUESTA	45
6.1. Las condiciones de empleo en el sector	45
6.2. Características sociodemográficas	57
6.3. Las condiciones de trabajo	61
6.3.1. Medio ambiente de trabajo	61
6.3.2. Exigencias físicas de la tarea	63
6.3.3. Exigencias mentales del trabajo	65
6.3.4. Autonomía/dependencia del trabajador	69

6.3.5. Apoyo social en el trabajo	71
6.3.6. Violencia en el trabajo	72
6.3.7. Horario y jornada de trabajo	75
6.4. La gestión del riesgo en las empresas	88
6.4.1. Formación e información	89
6.4.2. Delegados de prevención	93
6.5. Satisfacción en el trabajo.	96
6.6. Estrés laboral	108
6.7. Las consecuencias del trabajo en la salud	111
7. BIBLIOGRAFÍA	133
8. ANEXO METODOLÓGICO	137
8.1. Perfiles de los grupos de discusión	137
8.2. Perfiles de las entrevistas en profundidad.	139
8.3. Cuestionario	141

1. PRESENTACIÓN

El sector audiovisual constituye una de las áreas de mayor crecimiento de la economía europea y uno de los principales mercados de ámbito global. Hay que tener en cuenta que es un sector que se desarrolla en base a la progresiva introducción de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información, lo que suele aparejar cambios técnicos y humanos sustanciales. El paisaje empresarial, profesional, laboral y las vías de acceso y de permanencia en el mismo, son parte importante de esos cambios.

Este sector tiene una característica muy determinada: su fragmentación en múltiples subsectores, cada uno de los cuales tiene peso y relevancia muy específica. No obstante, como resultado de la evolución tecnológica de las telecomunicaciones se está produciendo un proceso de convergencia de los subsectores que componen la industria audiovisual. Esta homogeneización conlleva que las empresas del sector tengan una polivalencia sectorial, que les permite responder a demandas diferentes de cada actividad a desarrollar.

Según la información disponible, la tendencia destacable es que el subsector de la televisión y radio tiene un claro predominio sobre los otros dos: cine y vídeo. Al respecto, la situación en España es similar a la europea. En España el subsector de radio y televisión representa el 64% de la actividad global frente al 36% del cine y del vídeo. Estos porcentajes de actividad en relación a la distribución de empresas por sector, muestra su peculiar estructura empresarial. Según los datos del INE publicados en 2002, el sector reunía en esa fecha un total de 6.226 establecimientos, de los que un 78% desarrollaban su actividad en el ámbito cinematográfico y vídeo, y el 22% lo hacían en el de la televisión. Los numerosos establecimientos y su no correspondencia con el volumen de actividad productiva respectiva, reflejan un grado importante de atomización empresarial. Hay dos procesos concluyentes que afectan directamente a los perfiles laborales del sector: por un lado, una segmentación del tratamiento productivo (facilitada por las nuevas tecnologías); por otro un proceso de "integración horizontal" en el que las empresas más grandes del sector absorben a las más pequeñas.

Desde el punto de vista de la ubicación geográfica los datos son también muy reveladores, concentrándose en Cataluña y Madrid un porcentaje del 53% de la actividad. En Madrid y Barcelona destaca el alto volumen de producción audiovisual, sobre todo cinematográfica, y en otras zonas de España, como Andalucía la realización de publicidad.

En cuanto al tamaño de las empresas, una variable decisiva en el sector, los datos revelan una presencia dominante de las pequeñas o incluso microempresas con menos de 10 trabajadores (el porcentaje sería del 75%). El tamaño y la composición de estas empresas, sometidas a los vaivenes de una actividad que produce servicios asociados básicamente al ocio, dificulta su consolidación. Estudios anteriores señalan el pesimismo dominante al respecto en las pymes (agravado por el menor acceso a subvenciones); no así en las grandes empresas donde se destaca la expectativa de crecimiento en plantilla y facturación. Las políticas de subcontratación, por otro lado, acentúan la diversificación del sector (por efecto de la diferenciación del riesgo por parte de las grandes empresas) y distribuyen la profesionalización en distintos ámbitos entre pequeñas empresas y profesionales autónomos.

Como ya se ha señalado, la incorporación de nuevas tecnologías está afectando todos los ámbitos del sector, especialmente a las formas de trabajar, a las competencias profesionales, a las necesidades de puesta al día y a las demandas de las empresas del sector o que operan directamente con él. Este proceso de tecnificación del trabajo genera o puede llegar a generar algunos efectos indeseados, especialmente en aquellos perfiles más directamente afectados por los procesos de automatización, es decir los aspectos técnicos de las actividades de producción audiovisual: operadores de equipos de montaje, electricistas, cámaras, operadores de iluminación, de sonido, etc. Se puede producir un doble proceso en apariencia paradójico: por un lado, mayor complejización e incluso especialización de los puestos de trabajo; por otra parte, una superposición o solapamiento de funciones, especialmente para los perfiles más permeables a este efecto.

Por otro lado, la tecnificación de los procesos productivos conlleva una pérdida del “saber hacer” de los trabajadores. Las nuevas tecnologías que en principio simplifican y aceleran los procesos productivos generan una sobrecarga de trabajo, ya que desaparecen empresas y puestos de trabajo como efecto de la incorporación de aquéllas y se asignan funciones cada vez más variadas y numerosas a los trabajadores.

Como resultado de los cambios que el sector ha sufrido en los últimos años por el desarrollo de la tecnología, las nuevas formas de profesionalización y la reestructuración organizativa, se han producido variantes a la hora de organizar el trabajo. Esta es una actividad productiva muy expuesta a la competencia, lo que genera una dinámica que repercute en la estabilidad laboral general de empresas y trabajadores. Por un lado, la consolidación de las grandes producciones genera una concentración de perfiles en un momento dado; y por otro, como un reverso de la misma moneda, una fuerte estacionalidad laboral para otros períodos de tiempo. En otras palabras, acumulación de trabajo en un lapso de tiempo relativamente corto, y falta de trabajo en períodos relativamente largos. Esta situación impacta directamente sobre el grado de homogeneidad del perfil laboral del sector, consolidando, a su vez, varios rasgos: el del trabajador autónomo, el del empleado polivalente y el del trabajador especializado. En términos generales, se considera que uno de los elementos de consolidación del sector han sido las producciones para la televisión, pero bajo condiciones de precariedad temporal y laboral.

El modo en que el sector responde a la demanda genera paradójicamente un límite estructural al propio desarrollo del sector. Esto es así porque la distribución de las actividades productivas está basada en proyectos puntuales de envergadura y genera una tendencia a la dispersión y la excesiva desorganización empresarial. (Con el añadido de la dependencia de ayudas públicas y de factores externos como la audiencia).

Una actividad con gran heterogeneidad de ocupaciones

En esta rama del sector productivo existen un gran número de profesiones definidas para tareas muy concretas, variando el contenido del puesto, las funciones, las responsabilidades y la propia denominación, según sea el subsector donde se enmarque la actividad profesional.

En la realización del trabajo que materializa las ideas o proyectos que lo ponen en marcha, es donde intervienen y confluyen el conjunto heterogéneo de los perfiles laborales del sector.

Las fases, esquemáticamente, serían: diseño o idea, realización y distribución. Y en cada una de ellas se incluyen puestos de trabajo u ocupaciones con un perfil claramente técnico, al cual se refiere este estudio.

Desde el punto de vista de las funciones o tareas según perfil profesional distinguimos:

- ✍ Directivas/productivas: funciones de mando, supervisión y seguimiento. Ordenación primordial y temporal del trabajo. Perfiles mayoritariamente titulados, aunque un componente alto de la cualificación real es la experiencia.
- ✍ Creativas: escritores, periodistas, redactores, locutores. Este es un perfil que ha debido especializarse para adaptarse a los cambios de su competencia profesional, especialmente los derivados de las nuevas tecnologías de la información.
- ✍ Realización y emisión: en gran medida, parte de sus funciones más técnicas son delegadas a los directores de cada área correspondiente, llevando ellos el control sobre el equipo técnico y artístico y teniendo una visión global de la actividad.

En cuanto a estos equipos técnicos y artísticos se distinguen también por sus funciones específicas, aunque en la práctica puedan superponerse:

- ✍ Equipo técnico informático; editor, montador, técnico de sonido.
- ✍ Equipo técnico: fotógrafos y operadores de equipo de grabación de imagen y sonido. Operadores de equipos de radio y televisión y de telecomunicaciones. Este grupo engloba las figuras de técnico operador de iluminación, de grabación, eléctricos, maquinistas, iluminadores, foquistas. Operadores de cámaras. Técnicos electrónicos. Maquinistas, gruistas.

El conjunto de categorías, funciones y tareas de esta actividad se pueden ver en el siguiente cuadro.

CATEGORÍAS PROFESIONALES	FUNCIONES	TAREAS
<p>PERSONAL DE REALIZACIÓN-PRODUCCIÓN</p> <p>Productor/ Director/ Realizador/ Jefe de emisión de programas</p>	<p>Control Directo sobre el equipo técnico y artístico. Concentrándose en el proceso creativo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Responsable de financiación y ejecución del proyecto 2. Responsable de la puesta en escena de un guión 3. Elección de medios materiales y humanos 4. Coordinación del equipo técnico y artístico que llevará a cabo la preproducción, grabación y posproducción 5. Tratamiento visual y sonoro del producto 6. En el caso de programas informativos, entre sus tareas se encuentra la de preparar el orden de emisión de las noticias, elaborando un guión temático o de emisión
<p>PERSONAL DE OPERACIÓN-EXPLOTACIÓN</p> <p>Operadores de vídeo/ Continuidad/ Retransmisiones Técnico de sonido/ Mezclas (técnicos de sala) Iluminación/foquistas operador de máquinas maquinistas/gruistas</p>	<p>Manejo de los elementos implicados en la emisión de la imagen</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener la continuidad de la emisión de la imagen, coordinar programas en directo con cortes de publicidad; controlar el tiempo en el que se distribuyen los programas, películas y publicidad mediante una plantilla; supervisar la calidad de la emisión; conocimiento del archivo general de imágenes 2. Montaje; compactar; replicado; cambio de formato; visionado; emisión en directo/diferido; control de calidad
	<p>Realiza los procesos de sonorización, registro, difusión, doblaje o posproducción del sonido en producciones radiofónicas, audiovisuales o musicales, espectáculos y actos sociales, con autonomía operativa, aunque recibe instrucciones y asesoramiento del encargado técnico acerca de la configuración, montaje y operación de los equipos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. "Realizar la captación, tratamiento y registro de sonido en radiodifusión" 2. "Realizar la captación, tratamiento, registro y/o difusión de sonido en producciones audiovisuales" 3. "Realizar y/o coordinar la sonorización de espectáculos, producciones musicales y actos públicos" 4. "Realizar la grabación de producciones discográficas" 5. "Realizar los procesos de doblaje y posproducción discográfica y audiovisual"
	<p>Iluminar espacios escénicos, determinando y controlando la calidad técnica formal y expresiva</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar las mediciones de nivel de iluminación 2. Preparar el equipo de iluminación óptimo para las condiciones y efectos detectados 3. Coordinar la iluminación con el resto de equipos involucrados 4. Seguir los criterios fijados por el director
	<p>Realiza el proceso de captación y registro de imágenes utilizando cámaras de cine o vídeo, siguiendo las instrucciones del director/realizador y del director de fotografía/iluminador aplicando conocimientos técnicos y de lenguaje cinematográfico, coordinando a ayudantes y auxiliares de cámara y revisando la calidad técnica de las tomas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Preparar el equipo y material de cámara de vídeo o cine necesarios para la grabación/filmación 2. Coordinar y efectuar el montaje, desmontaje y puesta a punto del equipo y material de cámara 3. Efectuar la captación y registro de imágenes en producciones audiovisuales 4. Operar de forma autónoma con equipos ligeros de grabación 5. Revisar la calidad técnica de las tomas y establecer indicaciones técnicas para su procesado
	<p>En coordinación con los operadores y siguiendo sus instrucciones, manejando los elementos de elevación y movimiento</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manejo y control de los soportes móviles de las cámaras 2. Instalación de los citados soportes móviles en coordinación con el personal de electricidad
<p>PERSONAL DE INFORMACIÓN</p>	<p>Tareas relacionadas con la búsqueda, manipulación, tratamiento y elaboración de la información</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Localización de documentación acorde con las necesidades planteadas por las diferentes direcciones 2. Gestión y modificación de la documentación 3. Formateo para ajustarlo a las necesidades y procesos propios del sector 4. Presentación en tiempo y forma de la documentación solicitada

La evolución y los cambios de las formas de organización y ejecución del trabajo en el grupo audiovisual están modificando el perfil general de las ocupaciones del sector, lo que genera la necesidad de conocer mejor el tipo y alcance del cambio así como sus potenciales efectos sobre las condiciones de salud de los trabajadores.

Los factores principales que provocan ese cambio del perfil ocupacional se pueden resumir en los siguientes.

- ✍ Externalización: como en la gran mayoría de las actividades productivas, la reducción de costes conlleva la externalización de algunos trabajos o funciones. Esto incrementa la temporalidad y la precariedad de los trabajadores subcontratados, al margen de las condiciones pactadas en el convenio colectivo.
- ✍ Especialización: en gran medida, la especialización de algunos perfiles ha sido una respuesta reactiva a la competencia en el sector. Pero ésta no siempre corresponde con las tareas desarrolladas por los trabajadores.
- ✍ Estabilidad: condicionada negativamente por la evolución del sector que no goza de una actividad productiva ininterrumpida en ninguno de sus ámbitos. Esto se refleja en las condiciones contractuales en las que hay predominio de contratos por obra y servicio, con limitadas garantías de continuidad.

Por último, una característica clave del perfil laboral predominante, es la que fundamenta la necesidad de estudiar las condiciones de trabajo en el sector y los riesgos laborales asociados a las mismas. Y es la emergencia de un perfil que podríamos definir como técnico multimedia, con superposición de funciones y tareas, más allá de la competencia profesional específica, lo que genera un desajuste entre la categoría profesional y las ocupaciones que realmente se llevan a cabo. Ello requiere analizar el proceso del trabajo de los dos subsectores principales (televisión y cine) para determinar el alcance real del cambio tecnológico, el impacto sobre la organización del trabajo, y la emergencia de un perfil laboral multimedia que no se ajusta o traspasa las categorías y ocupaciones definidas formalmente.

Desde el punto de vista de la salud laboral, pretendemos determinar si los riesgos asociados a este perfil son la suma de los propios de cada una de las ocupaciones, o además hay nuevos riesgos asociados a la polivalencia o multifuncionalidad, resultado de unas condiciones generales de trabajo diversas, en el espacio y en el tiempo. Esta variabilidad puede convertirse bajo determinadas condiciones de presión, en un factor potencial de riesgo para los trabajadores afectados por ella (los periodistas, los reporteros gráficos, los puestos adyacentes a éstos, etc.). La posibilidad de una jornada de trabajo imprevisible (las tareas pueden no abarcar toda la jornada o, a la inversa, ésta se prolonga de manera indefinida), puede constituir, sobre todo en la ejecución de ciertas tareas, en un elemento importante de carga mental.

El informe de la Federación de Servicios de UGT "Panorama actual de los medios de comunicación" de agosto de 2002, recoge algunas consideraciones importantes de un estudio sobre su evolución realizado por la OIT. Desde el punto de vista de nuestra investigación, es necesario destacar:

- ✍ La "sobrecarga de información" que alude al riesgo de que el periodista o profesional correspondiente se encuentre desbordado por una ingente cantidad de datos remitidos por diversos canales de transmisión.
- ✍ La "pérdida de puestos de trabajo" con la consiguiente "polivalencia y saturación de las capacidades de trabajo". La pérdida de empleos fijos como efecto de los procesos de reestructuración de las cadenas públicas y a la consolidación de las empresas privadas como consecuencia de fusiones y adquisiciones. Las nuevas tecnologías contribuyen a facilitar este proceso ya que alguno de sus efectos, como la miniaturización de las cámaras ha llevado a sustituir a los operadores, los especialistas de sonido y del personal auxiliar por un solo reportero que lleva una cámara ligera de vídeo o equipos de dos o tres personas.

Ambos factores contribuyen, sin duda, a incrementar la carga mental de los trabajadores del sector.

Otros factores potenciales de riesgo están asociados a los instrumentos con los que desarrollan sus funciones los perfiles más técnicos del sector audiovisual. Resumiendo, los factores a analizar son los siguientes:

La manipulación manual de cargas dinámicas. Se produce debido a que deben cargar, en la mayor parte de los casos, con los equipos que necesitan para desempeñar el trabajo.

La manipulación manual de cargas estáticas. En el desarrollo del trabajo se pueden producir posturas forzadas durante prolongados períodos de tiempo.

Las condiciones ambientales que pueden producir riesgos por exceso o defecto (iluminación, temperatura, etcétera).

El peso de los factores de riesgo de índole psicosocial, ambigüedad del rol, relaciones personales, promoción profesional. El ritmo de trabajo, y el agravante que puede representar el “apremio” que implica salir a trabajar sin conocer tiempo y condiciones.

El riesgo para la integridad física bajo ciertas condiciones de la actividad.

2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

2.1. Objetivos generales

- ✍ Conocer las condiciones de trabajo más relevantes de las actividades de los perfiles técnicos del sector y los potenciales riesgos asociados a las mismas.
- ✍ Determinar pautas de posible evolución del sector que afecte especialmente a los perfiles laborales más expuestos a condiciones de precariedad, multifuncionalidad, y variabilidad.
- ✍ Proponer medidas de mejora de las condiciones de trabajo y salud laboral que puedan servir para ser negociadas bien a nivel sectorial o empresarial.

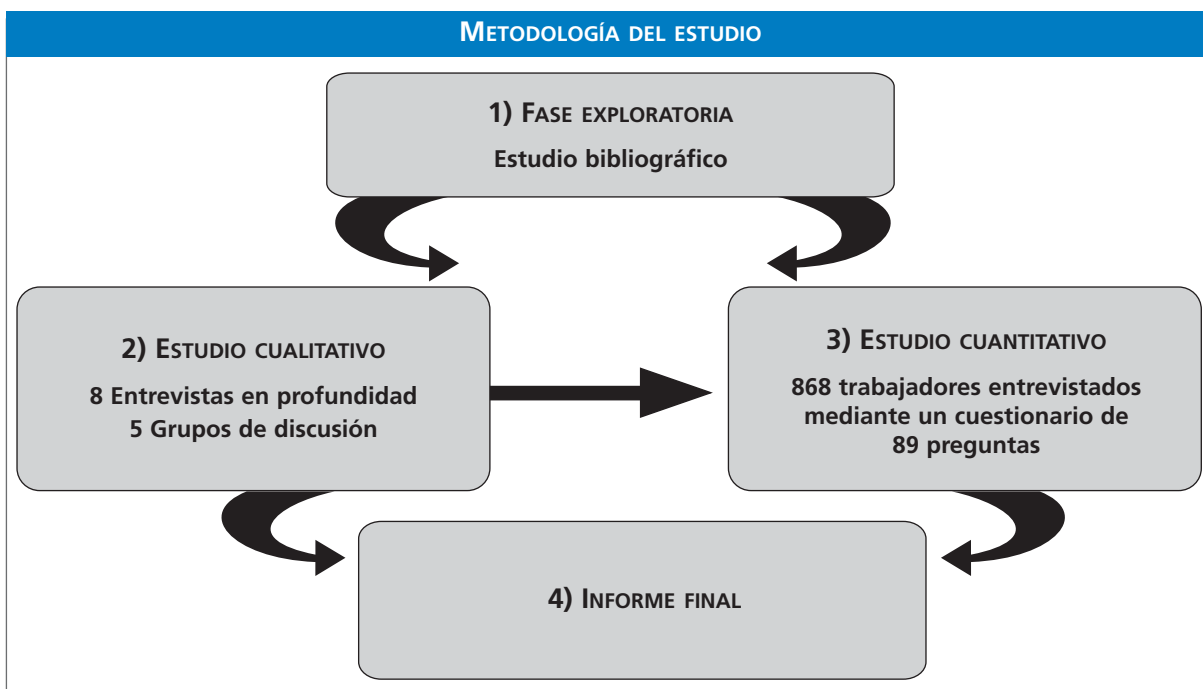
2.2. Objetivos específicos

- ✍ Analizar la estructura demográfica (edad y sexo) del perfil laboral emergente en el sector audiovisual.
- ✍ Conocer y analizar las principales fuentes de riesgo para la salud física y psíquica de los trabajadores relacionados con: ambiente de trabajo, equipo, herramientas y organización del trabajo. En particular las crecientes quejas respecto al alto ritmo de trabajo, la saturación de trabajo del empleado con multitud de tareas y la presión de tiempo siempre constante requiere una atención especial a los riesgos psicosociales y en particular al de estrés laboral.
- ✍ Conocer la percepciones del trabajador/a sobre sus propios riesgos y daños a la salud.
- ✍ Proponer mejoras de las condiciones y organización del trabajo que redunden en un grado mayor de bienestar laboral de los trabajadores del sector.

3. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

De la necesidad de un enfoque global tanto para determinar los factores causales como la incidencia del fenómeno del estrés entre los trabajadores de vigilancia se desprende la conveniencia de emplear dos aproximaciones metodológicas, la discursiva que permita la interpretación del problema social investigado, y la distributiva que permita calificar la amplitud (e importancia) del caso. Por ello, el estudio se ha planteado la utilización de técnicas cualitativas, en particular la de grupos de discusión y de técnicas cuantitativas, la encuesta estadística cerrada por muestreo. Ambos tipos de herramientas representan enfoques complementarios que nos aportan visiones parciales de la realidad.

CUADRO N°1



Fuente: Elaboración propia.

Por ello, la investigación se apoya en el conocimiento de los resultados de investigaciones anteriores sobre condiciones de trabajo, factores psicosociales y estrés laboral y en las particularidades de las profesiones de el sector audiovisual. El primer paso en el diseño de la investigación ha consistido en una amplia revisión bibliográfica a fin de enmarcar la investigación y permitir la construcción de indicadores que guiaran las dos fases siguientes. Hay que señalar aquí que la bibliografía sobre este sector de actividad es bien escasa y la poca que hay es de rápida obsolescencia debido a la rapidez de las transformaciones tecnológicas experimentadas en los medios de trabajo.

Como técnica cualitativa (o estructural) que nos permita comprender, reconstruyendo “el discurso social” sobre los cambios en las condiciones de trabajo, sus causas y sus consecuencias hemos empleado los grupos de discusión.

En primer lugar hay que señalar que la utilización de grupos de discusión en esta investigación, cinco, constituyen otras tantas “ventanas” que permiten visionar diferentes perspectivas para integrar a la de otros aportes metodológicos, el estudio bibliográfico ya señalado de diversas fuentes y, en particular la realización de una encuesta que complementa la visión estructural con otra distributiva de la frecuencia de aparición de problemas de salud relacionados.

Los grupos de discusión se plantearon con un doble objetivo, en primer lugar como una exploración de la relevancia del tema de investigación y de las variables relacionadas con él/ella, y por otro lado como parte fundamental de la exploración empírica.

La investigación se centra en las condiciones de trabajo de los trabajadores del sector audiovisual, tanto aquellos cuyas funciones incluyen fundamentalmente el empleo de equipos técnicos, como los que realizan actividades de producción audiovisual y otras de apoyo. Por ello, las personas que integran los grupos nos interesan en función de su experiencia, antigüedad en las tareas o su conocimiento experto sobre el sector. El número de grupos mínimo, la “muestra” necesaria para “saturar” el ámbito de diferencias previsible a fin de mejor reproducir el discurso dominante en el sector es de cinco.

Las valoraciones, percepciones, intereses y expectativas del conjunto de actores relevantes y significativos del sector constituyen la base de la información de nuestra investigación. Resulta fundamental conocer la posición laboral/profesional de los agentes sociales implicados en nuestro estudio, para contextualizar, analizar, y comprender mejor, las diferentes posiciones representadas en el discurso, tanto individual como colectivo.

Los cinco grupos de discusión han abarcado variados perfiles ocupacionales (cámaras, maquinistas, auxiliares, sonidistas, electricistas, posproducción, animadores, etc.), perfiles organizativos (empresa de radiodifusión, productora independiente, empresa de servicios, de cine) y de distinto sexo, edad y antigüedad en el sector. Además, uno de los grupos estuvo compuesto por delegados de prevención con suficiente experiencia en el sector y en la función representativa que desarrollan.

También se han realizado en esta parte cualitativa de la investigación ocho entrevistas en profundidad con los siguientes perfiles:

- Dos entrevistas a representantes sindicales del sector
- Una entrevista a un productor del sector
- Una entrevista a un periodista
- Dos entrevistas a responsables de RRHH y prevención de empresas del sector
- Dos entrevistas a perfiles técnicos vinculados al sector

El enfoque metodológico de las técnicas cualitativas se orienta a captar los aspectos actitudinales y motivacionales de las distintas representaciones discursivas sobre la realidad laboral de la actividad, así como las percepciones, creencias y expectativas predominantes.

Las técnicas cualitativas, además, son métodos de observación directa, como los grupos de discusión y las entrevistas en profundidad, que representan una interacción personal del investigador con los actores implicados en la realidad que se estudia.

Recogen las valoraciones, necesidades, expectativas e intereses de los actores desde una perspectiva dinámica, no importando la representatividad numérica de los sujetos sino la simbólica, siendo una herramienta fundamental el análisis del discurso producido (colectiva e individualmente) a partir de unas categorías previamente definidas y que son parte del guión que han dirigido tanto los grupos de discusión como las entrevistas en profundidad.

Al final se incluyen los perfiles de los grupos y entrevistas.

La fase cualitativa del estudio permitió elaborar un cuestionario de preguntas agrupadas en siete grandes apartados o bloques temáticos:

- 1. Puesto de trabajo:** caracterización de la empresa y el tipo de trabajo que realiza el encuestado, incluyendo una valoración general de su satisfacción con el puesto que desempeña.
- 2. Condiciones de trabajo:** condiciones materiales, nivel de concentración, monotonía en el trabajo, relaciones profesionales con compañeros, etc.
- 3. Horario de trabajo:** horas de trabajo, turnos realizados, etc.
- 4. Equipos de trabajo:** formación, material, etc., que utiliza en el trabajo.
- 5. Formación e información:** formación laboral recibida y tipos.
- 6. Salud:** apartado dedicado a todo lo relativo a la salud de los entrevistados en su puesto de trabajo.
- 7. Datos personales:** preguntas de identificación (sexo, edad, nivel de estudios, etc.).

De esta forma, queda clara la secuencia lógica del cuestionario: tras una primera aproximación al tipo del puesto de trabajo que desarrolla el trabajador, se interroga a éstos sobre las condiciones concretas en las que desarrollan su tarea, así como los horarios laborales que tienen, las infraestructuras de que disponen y la formación recibida.

Finalmente, las dos últimas partes del cuestionario vienen referidas a temas relativos a la salud laboral, y en último lugar, a variables o cuestiones sociodemográficas o de identificación.

Por lo que se refiere al tipo de preguntas existentes en el cuestionario, éste cuenta, como ya hemos indicado, con 89 preguntas, pertenecientes a hasta cuatro tipos diferentes: la mayoría de ellas -68- son categóricas, de respuesta simple; hay también 4 preguntas abiertas, con las que se da opción al entrevistado para que

responda libremente lo que considere oportuno. Otras preguntas, 7 más, son múltiples, que aceptan más de una opción de respuesta. Finalmente, hay 10 preguntas de batería, cuya peculiaridad es que están compuestas, a su vez, por varios apartados, aún cuando aparecen a nivel gráfico como si se tratara de una sola -dado que comparten el mismo enunciado-. En resumen, todas las cuestiones planteadas suponen un total de 124 preguntas reales para la entrevista, grabación y tratamiento informático.

Se ha procedido a la validación y análisis de consistencia de los datos obtenidos, para asegurar que la realización de las entrevistas ha sido correcta en su grabación, y eliminar, en su caso, los errores que pudieran haberse producido.

Posteriormente, se ha fijado un plan de tabulación de datos, filtros de preguntas, saltos indicados por grafos en cuestionarios, etc., y subsiguientemente, se han generado tablas, tanto de frecuencias simples -marginales de todas las preguntas del cuestionario-, como de contingencia o de doble entrada, con cruce de variables; estas últimas expresadas en cifras absolutas, porcentajes verticales y horizontales.

Los resultados de estos tratamientos se han elaborado utilizando el programa CATI-BARBRO para la obtención de estadísticos del sondeo.

En el anexo se reproduce el cuestionario empleado y la distribución de frecuencias simple.

4. MARCO TEÓRICO

Nuestro objetivo es estudiar las condiciones laborales del colectivo de trabajadores de los medios audiovisuales en cuanto que éstas son la causa del estado de salud de estos empleados. No obstante, el propio término condiciones de trabajo presenta una notable imprecisión conceptual. Sirve tanto para referirse a las características del salario como para considerar el riesgo de accidente. En su acepción más amplia, la expresión condiciones de trabajo se refiere a las circunstancias que recubren la vida del trabajo en su conjunto, desde las condiciones materiales, las organizativas en que el trabajo se presta, la duración de éste, su remuneración, las opciones de promoción o desarrollo de la cualificación profesional, llegando a incluir el entorno de la empresa. De forma más resumida, pero no menos restrictiva, otras definiciones contemplan las "condiciones de trabajo" como "el contenido del trabajo (en sentido amplio) y las repercusiones que pueden tener sobre la salud y la vida social y personal de los asalariados"^[1]. Para otros, lo esencial en la definición de las condiciones de trabajo no estará en señalar con precisión los elementos o dimensiones que las constituyen, sino en subrayar la perspectiva relacional: condiciones de trabajo es todo aquello que es y gira en torno al trabajo, desde el punto de vista de su incidencia en las personas que trabajan. Los distintos ámbitos en que se dividen: materiales, psicológicos, organizacionales, estarán, por tanto, en relación, respectivamente, con las distintas consideraciones del hombre y la mujer en el trabajo como entidades físicas, mentales y sociales. Esta misma "centralidad del trabajador" como elemento central en cualquier definición de condiciones de trabajo ha sido remarcada por la OIT. Cabe definir las condiciones generales de trabajo como los elementos que determinan la situación que vive el trabajador.

Por tanto, la valoración de los propios afectados es primordial. Es decir, el elemento más relevante en cualquier valoración de las condiciones de trabajo, es la "percepción" que de ellas tiene el trabajador. El

[1] Estas citas y otras muchas relativas a intentos de definir las condiciones de trabajo, se pueden hallar en Castillo y Prieto. (1990): *Condiciones de Trabajo. Un enfoque renovador de la sociología del trabajo*. Madrid: CIS. Pese al tiempo transcurrido desde su edición, sigue siendo el estudio más detallado sobre el concepto de condiciones de trabajo, su evolución y método para su conocimiento.

empleado percibe y vive su situación de trabajo como la convergencia y la suma de toda una serie de factores que son, analíticamente diferenciables pero de los cuales hace un balance único. Esos elementos constituyen un "sistema" complejo. No pueden ser analizados aisladamente si queremos percibir con exactitud la "situación real de trabajo" ya que sus efectos combinados son superiores a la mera suma de ellos. Cada uno de los componentes de esas condiciones "está relacionado con los demás de múltiples formas. Si se toma, por ejemplo, el caso de la seguridad e higiene, se comprueba que, junto a los peligros constituidos por instalaciones en mal estado o por el medio ambiente físico, las pésimas condiciones de trabajo, los horarios demasiado largos o mal concebidos, los ritmos excesivos y la remuneración por rendimiento, son otras tantas causas de accidentes, enfermedades o fatiga. A su vez, el tiempo de trabajo y su ordenación, inciden de múltiples maneras no sólo en el tiempo libre que resta y en la calidad de la vida en general, sino también en la remuneración, la salud y la seguridad del trabajador. Diversos aspectos del salario, como su cuantía, su modo de cálculo y su regularidad, guardan también relación directa con las condiciones de trabajo: los suplementos salariales concebidos para compensar determinados riesgos (pluses de penosidad, peligrosidad) o tareas penosas siguen siendo frecuentes, al igual que tasas superiores para las horas extraordinarias, el trabajo a destajo y otras formas de remuneración que pueden inducir a los trabajadores a hacer caso omiso del peligro o a exponerse a él. Numerosos factores, por último, contribuyen a la fatiga: el esfuerzo físico, la falta de pausas o el reposo insuficiente; el ambiente de trabajo (temperatura, ruido, iluminación, etc.) y la organización de éste" (OIT. 1987: 8).

Esta misma concepción amplia del término de condiciones de trabajo se encuentra legalmente recogida en la norma española, por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en ella, por primera vez en nuestra legislación, se define de forma expresa el concepto de "condición de trabajo.

El apartado 4º del artículo 7 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales define condición de trabajo como cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador, y explícitamente contempla, además de las condiciones materiales, los procedimientos de trabajo y "todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador".

Las condiciones de trabajo pueden analizarse a través de indicadores directos, tales como la valoración de la existencia de riesgos para la seguridad, la contaminación química, el ambiente de trabajo (temperatura, iluminación, humedad), el esfuerzo físico requerido o las exigencias de carácter mental que conlleva la tarea. Estos son los distintos factores que suelen ser analizados por los estudios a través de encuestas de condiciones de trabajo^[2]. También el estado de las condiciones de trabajo es susceptible de ser inferido a través de indicadores indirectos, analizando sus efectos sobre la salud o el bienestar de quienes las sufren. El accidente de trabajo, las lesiones musculoesqueléticas (LME) y el estrés laboral constituyen una buena muestra de las distintas consecuencias de los variados agresores a la salud relacionados con el trabajo. Su información puede provenir de registros estadísticos oficiales, como en el caso de los accidentes de trabajo, o en parte de las enfermedades profesionales, pero lo más habitual es que también el estado de salud de las poblaciones laborales sea inferido a través de encuestas, es decir a través de la declaración autopercebida del estado de salud por el propio trabajador.

En los últimos años, los estudios a través de encuestas de carácter global, de empresa, colectivo laboral, 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 a través de diversas metodologías de evaluación^[3], y también permiten conocer de forma precoz cambios en la percepción que los trabajadores tienen de los riesgos que les afectan y que frecuentemente se ignoran.

El siguiente cuadro resume los diversos ámbitos sobre los que históricamente se ha ido construyendo la intervención sobre las condiciones de trabajo, desde los más tradicionales de seguridad e higiene a la concepción global actual de condiciones de trabajo.

[2] El informe preparado por S. Dhondt para la Fundación Europea titulado *Indicators of working conditions*. Dublín (1997) contempla un detallado examen de estos indicadores.

[3] En particular el INSHT.

DE LA SEGURIDAD E HIGIENE A LAS CONDICIONES DE TRABAJO	
ÁMBITOS	ENFOQUE ANALÍTICO
LUGARES DE TRABAJO	SEGURIDAD E HIGIENE
INSTALACIONES	
MAQUINARIA	
HERRAMIENTAS	
RUIDO	
VIBRACIONES	
CONTAMINANTES QUÍMICOS	
CONTAMINANTES BIOLÓGICOS	
TEMPERATURA	
HUMEDAD	
ILUMINACIÓN	ERGONOMÍA
POSTURAS DE TRABAJO	
ESFUERZOS REPETITIVOS	
MANIPULACIÓN DE CARGAS	
ATENCIÓN Y COMPLEJIDAD DE LA TAREA	
REPETITIVIDAD Y MONOTONÍA	FACTORES PSICOSOCIALES Y ORGANIZATIVOS
RITMOS	
AUTONOMÍA O DEPENDENCIA	
RECONOCIMIENTO, ESTATUS	
COMUNICACIÓN	CONDICIONES DE EMPLEO
PARTICIPACIÓN	
JORNADA	
FORMA DE RETRIBUCIÓN	
SITUACIÓN CONTRACTUAL	

Por supuesto que no todos estos factores se encuentran a un nivel relevante en toda condición de trabajo. Dependiendo del sector laboral, el tipo de empresa y en particular de la tarea realizada primarán unos u otros.

Como actividad del sector servicios, los riesgos más prevalentes entre los empleados de audiovisuales deben buscarse en el ámbito de los denominados emergentes, es decir los relacionados con las posturas de trabajo y los factores psicosociales o de carga mental. En particular la opinión de los implicados, empleados, representantes sindicales, e incluso las empresas del sector coinciden en señalar el riesgo importante de estrés en el ejercicio de esta tarea.

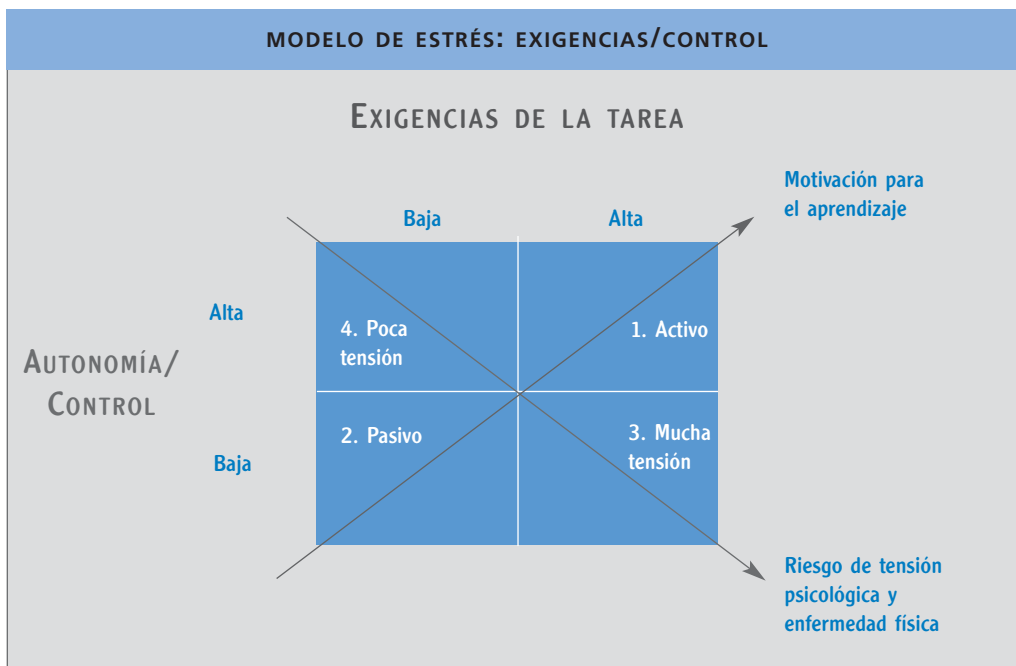
No obstante, el concepto de estrés es aún un tanto confuso en cuanto a sus características definitorias, lo que por supuesto repercute en la dificultad de intervención para corregir esas situaciones potencialmente dañinas para el empleado y la empresa. Por ello, se requiere de un modelo que permita la interpretación coherente de los resultados de variables de riesgo de estrés sobre las que hay consenso de su influencia pero no sobre la intensidad de ella.

Estrés es un término que engloba una variada patología psicosomática de complejo diagnóstico. Puede afectar a distintos órganos y funciones biológicas. Entre los efectos a corto plazo, el estrés puede manifestarse a través de síntomas de naturaleza fisiológica, conductual, cognitiva y emocional. Así, la agresividad, irritabilidad, fatiga o alteraciones de la concentración podrían ser parte del espectro psicológico

derivado de una tensión excesiva mantenida. Las consecuencias en términos de salud del estrés son muy diversas: desde problemas cardiovasculares, cáncer, trastornos digestivos, ansiedad, depresión, comportamientos suicidas, accidentes de trabajo hasta trastornos osteomusculares^[4]. Respecto a algunos de estos daños, la influencia del estrés puede ser determinante y en otros tan sólo adoptar un papel facilitador de la aparición de la enfermedad. La mayoría de las enfermedades, en los países desarrollados, tienen una causalidad múltiple y el estrés es uno de los componentes frecuentes de esa causalidad^[5].

Sin duda, el modelo teórico^[6] más influyente, hoy día, en el estudio del estrés laboral, es el propuesto por R. Karasek en 1979. Se trata de un modelo que relaciona las demandas (exigencias) a que debe dar respuesta el trabajador para desarrollar la tarea y el control (autonomía) que él puede ejercer respecto a la forma, plazos y medios para realizarla. Así, todo tipo de tarea puede ser clasificada en relación a las exigencias del trabajo y el control que el trabajador ejerce sobre él (cuadro nº 2).

CUADRO Nº2



Fuente: Karasek. Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo. OIT. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, p. 34.7.

La combinación de estas dos variables da lugar a cuatro tipologías de tareas:

1. Trabajos activos: en los que los trabajadores están sometidos a elevadas exigencias, pero cuentan con medios para poder controlarlas.
2. Trabajos pasivos: los trabajadores no tienen que hacer frente a fuertes exigencias, ni cuentan con recursos como para influir sobre el contenido de su trabajo.
3. Trabajos de mucha tensión: los trabajadores deben hacer frente a elevadas exigencias y, al tiempo, no tienen capacidad para controlar las situaciones de trabajo. Han de adaptarse pasivamente a exigencias

[4] P. Buckle y J. Devereaux. *Work-related neck and upper limb musculoskeletal disorders*. European Agency for Safety and Health at Work, 1999, p. 72.

[5] Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. *¿"La sal de la vida" o "el beso de la muerte"?* Comisión Europea, 1999, pp. 24-25.

[6] Este modelo ha servido de punto de referencia en un campo de investigación hasta entonces muy disperso. Para una revisión de las principales teorías del estrés ver T. Cox. *Research on work-related stress*. European Agency for Safety and Health at Work, 2000, pp.31-53. También, J. M. Peiró. *Desencadenantes del estrés laboral*. Pirámide, Madrid, 1999.

siempre cambiantes y, a veces, contradictorias. Estos empleados están más expuestos a sufrir, en particular, enfermedades coronarias, hipertensión y arteriosclerosis.

4. Trabajos de poca tensión: los trabajadores se hallan sometidos a bajas exigencias y tienen suficiente capacidad de control para afrontar los problemas que se presenten.

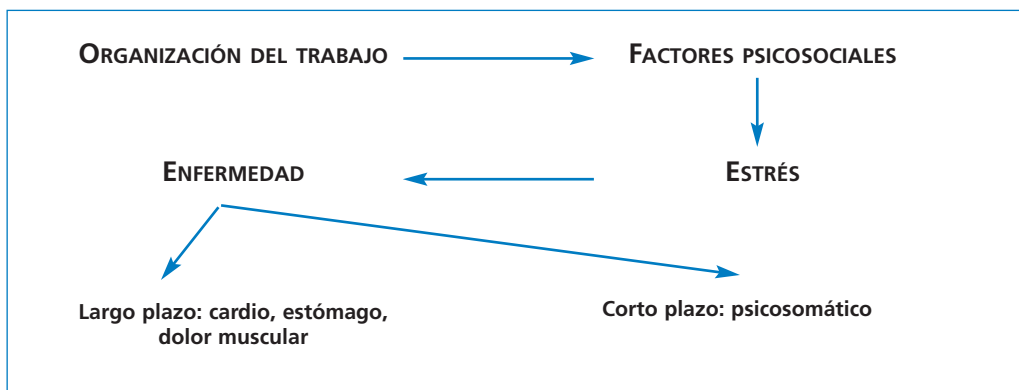
Por su parte, las diagonales que cruzan el gráfico muestran los dos polos de consecuencias que tiene el trabajo sobre el empleado, desde actividad enriquecedora para la vida personal y social, hasta fuente de sufrimiento y malestar.

Pueden extraerse dos conclusiones principales de este modelo. En primer lugar, que la tensión psicológica aumenta cuando lo hacen las exigencias de la tarea y disminuye el control que el trabajador ejerce sobre la forma, medios y secuencia con que la ejecuta. En segundo lugar, que los niveles de competencia aumentan cuando al alto nivel de exigencia le acompaña un mayor control sobre la tarea. Esto significa que los trabajos pasivos pueden resultar agradables, desde el punto de vista de la baja tensión, pero no posibilitan que el trabajador ponga en juego y desarrolle sus habilidades.

El modelo es, obviamente reduccionista de la enorme variabilidad de situaciones laborales y de sujetos expuestos a ellas. Por ello, su validez ha sido objeto de diversas críticas. En primer lugar, por la ausencia de consideración a la variabilidad de los sujetos que resuelven de forma controlada o patológica esas demandas, en función de su distinta susceptibilidad y capacidad de afrontamiento. Sin embargo, ello no invalida el modelo, pues su utilidad radica en permitir la identificación de situaciones potenciales de estrés y no en predecir quién padecerá sus consecuencias. Otra crítica más relevante es la evidencia de la falta de consideración del trabajo como actividad social, en la que el individuo no se encuentra sólo frente a la tarea que se le encarga, con los únicos recursos que la organización laboral le proporciona. Las relaciones sociales, tanto formales como informales, con supervisores, mandos y compañeros, permiten afrontar las exigencias funcionales con mayores medios y seguridad. Por ello, la inclusión de una tercera dimensión, la del apoyo social^[7], constituye una mejora sensible para la eficacia predictiva de la teoría^[8].

La principal utilidad de este modelo teórico radica en que nos dirige la mirada para hallar las fuentes del estrés en la organización del trabajo, es decir, en factores frecuentemente ajenos a la decisión del trabajador, frente a los cuales acciones de gestión individual del estrés no son más que medidas paliativas. Por ello, sin una transformación profunda de las causas estructurales, a menudo naturalizadas como propias de la profesión, no se podrá combatir eficazmente ese riesgo laboral y su repercusión sobre la salud de los trabajadores. El siguiente esquema muestra la secuencia de procesos que teniendo su origen en la organización del trabajo, provocan estrés y desembocan en enfermedades y molestias de salud más o menos específicas.

CUADRO N°3



Fuente: Elaboración propia.

[7] J. V. Johnson, E. M. Hall, y T. Theorell (1989). *Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of Swedish male working population*. Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, 15, 1989, pp. 271-279.

[8] Así, una amplia revisión de los estudios empíricos realizados empleando el citado modelo en los últimos veinte años demuestra la consistencia de los factores organizativos empleados. M. Van der Doef. *The Job Demand-Control (-Support) Model and Psychological Well-Being: a review of 20 years of empirical research*, en Work and Stress. 1999, pp. 87-114.

Los elementos a priori más importantes de la organización del trabajo de un empleado de audiovisuales que pueden ocasionar estrés, es decir los factores psicosociales más influyentes parecen, del lado de las exigencias, la atención permanente y el ritmo intenso que no hace sino sumar fatiga. Por su parte, el factor capaz de contrarrestar eficazmente la tensión derivada de unas altas exigencias, según el modelo que venimos comentando es la autonomía, el grado de control sobre los pormenores diarios de su tarea. Para estos trabajadores, sometidos en su proceder diario a premuras y condicionamientos ajenos, sin posibilidad de ajustar su jornada, duración y ordenación a sus necesidades, el grado de autonomía se presume reducido. Por último, el apoyo social, como elemento que permite sobrellevar los momentos de tensión para estos empleados, puede llegar a ser un factor primordial para soportar situaciones potencialmente estresantes, en particular en este sector se demuestra con los resultados de la investigación el importante apoyo por parte de colegas.

En el análisis de los resultados de la investigación que se detalla a continuación se presentan de forma separada las consecuencias de los dos tipos de estudio, el cualitativo, constituido por las percepciones y opiniones manifestadas en los grupos de discusión y en las entrevistas en profundidad y, por otro lado el resultado de la encuesta representativa. Esta doble perspectiva sobre el problema a analizar es realmente necesaria, toda vez que la muestra de los encuestados proceden del sector más estable de la profesión, esto es las empresas de televisión y radio, mientras que en los grupos y entrevistas los informantes proyectan sus opiniones sobre un más amplio colectivo que incluye las múltiples y pequeñas empresas subsidiarias. De esta forma pretendemos dar una visión contrastada de las percepciones que tienen los trabajadores del sector, contraponiendo a los datos estadísticos de la encuesta la expresión clara y directa de los informantes seleccionados.

5. RESULTADOS DEL ESTUDIO CUALITATIVO

Esta parte del estudio da cuenta de los resultados del campo cualitativo de nuestro estudio. El foco o núcleo del mismo es el análisis de las percepciones y valoraciones de los actores que han participado en éste, especialmente los trabajadores del sector audiovisual, con distintos perfiles profesionales y laborales, y diferentes grados de experiencia en el sector.

Como se puede comprobar en el anexo que adjuntamos al final, la heterogeneidad de perfiles pretende dar cuenta de la propia heterogeneidad profesional y laboral que existe en la industria de producciones audiovisuales. Característica no sólo determinada por el tipo de función sino también por el ámbito de actividad y las características de la empresa donde aquélla se realiza.

En términos generales, tanto la valoración colectiva (grupos de discusión) como la individual (entrevistas en profundidad) están fuertemente condicionadas por la percepción que se tiene del proceso de cambio sustancial que está viviendo el sector. Respecto al carácter positivo o negativo de esta transformación, las valoraciones varían según el impacto real del mismo en cada perfil laboral, pero en todos los casos, condicionan las expectativas de desarrollo profesional de los trabajadores.

Desde el punto de vista de la salud y la seguridad, como veremos, el proceso de cambio e innovación tecnológica del sector, ha consolidado la emergencia de un perfil laboral polivalente, que ve incrementar sus riesgos laborales como efecto de la intensificación de los ritmos de trabajo y la multiplicación de funciones. Estos procesos a su vez han contribuido, como se analizará a lo largo de este informe, a la emergencia y consolidación de los riesgos de naturaleza psicosocial, directamente vinculados a la organización del trabajo.

5.1. Evolución y cambio del sector

Es común afirmar que las nuevas tecnologías revolucionan la actividad económica que las incorpore, en especial si este proceso se desarrolla a velocidades de vértigo, es decir, a velocidades que sobrepasan el tiempo necesario para las capacidades de respuesta y adaptación idóneas.

En este sentido, el conjunto de la industria audiovisual es un sector especialmente sensible a este tipo de impacto.

En efecto, el cambio sustancial de la organización del trabajo en el sector, como consecuencia directa de la introducción y desarrollo de las nuevas tecnologías, así como su impacto en los perfiles laborales y profesionales, **es un denominador común del conjunto de valoraciones de los actores**. Es un cambio que afecta directamente al trabajador, a sus funciones, a su categoría, y, por esta vía, como veremos a lo largo del presente informe, a su **grado de bienestar en el trabajo**.

Un proceso que se visualiza claramente en actividades concretas y paradigmáticas del sector, pero que está afectando al conjunto de tareas que involucra la actividad audiovisual, desde las más características hasta las más tangenciales.

Tomemos como ejemplo una actividad específica del sector, el proceso de elaboración de una noticia. Esta actividad requería antiguamente el concurso de funciones llevadas a cabo por distintos perfiles profesionales: redactor, grabador, montador. Ahora estas partes del trabajo se han condensado en **una única actividad con tendencia a realizarse por un único trabajador. Según la valoración colectiva de los trabajadores, una consecuencia de ello es que esta polivalencia actúa en detrimento de la especialización**.

“Con la implantación de la tecnología digital, todas esas funciones son desarrolladas exclusivamente por una sola persona que además recupera parte de las funciones de documentación que desarrollaban otra serie de equipos de trabajo, desde el documentalista, hasta el videoteca, el de archivador” E: 1.

“Antes había que mover grandes masas para la producción audiovisual, y hoy, con una cámara del tamaño de un videoaficionado puedes generar la misma calidad de emisión final” E: 1.

“Lo que están introduciendo las nuevas tecnologías es la multidisciplinariedad, la polivalencia, ahora yo tengo que elaborar, montar y editar la noticia” E: 2.

“Eso puede ser una ventaja porque dominas tu producción desde el principio hasta el final pero al mismo tiempo significa que el tema de la especialización se deteriora: yo no puedo ser nunca un buen montador, mi montaje va a estar limitado, sobre todo pegar planos” E: 2.

“No se puede ir contra los avances, pero lo que no puede hacer una persona es escribir la noticia, llevar la cámara, conducir el coche, montarla, no porque se vuelve loco y porque saldrá algo horrible. Lo que pasa es que ésa es la tendencia” E: 2.

Otro dato general que caracteriza la evolución del sector audiovisual se deriva de la confluencia de dos procesos que en apariencia puede resultar paradójica: por un lado, la concentración empresarial de los diferentes medios; y, por otro lado, las políticas de descentralización (o externalización) de actividades productivas.

Esta confluencia es un indicador de cómo la industria audiovisual es una caja de resonancia muy sensible a la evolución económica y política de la sociedad, traduciendo a su escala los datos de la macroeconomía (concentración de los medios audiovisuales en grupos empresariales fuertes), y de la dinámica general de los mercados de trabajo (segregación productiva y polivalencia creciente de los perfiles profesionales).

Esta segregación se solapa con los ámbitos de actividad del sector, que, a su vez, se superponen con la división formal (televisión, radio, video) del sector. Estos ámbitos son: la radiodifusión, la producción de contenidos, las empresas de servicios y la actividad cinematográfica. Los clarificamos a efectos analíticos porque en ocasiones un ámbito implica más de una actividad.

En cualquier caso, lo que interesa destacar, de cara a los objetivos de nuestra investigación, son los procesos que están caracterizando la dinámica de la evolución del sector: **la creciente externalización de**

funciones por parte de los grandes operadores tradicionales con la multiplicación de actores que intervienen en el producto audiovisual final, así como **la emergencia de un perfil laboral y profesional polivalente**, incluido el trabajador autónomo, con un impacto potencial negativo sobre la profesionalidad del perfil.

“El boom auténtico está en esas empresas de servicios y en la producción independiente en la medida en que los grandes difusores han dejado de practicar esta actividad (...) que demandan categorías técnicas “a saco” donde un técnico puede hacer tanto operador de cámara como manejar una lanzadera de satélite como un control de continuidad, y se exige esa adaptación continua a la necesidad” E: 1.

El abigarramiento del tejido empresarial, con la proliferación de pequeñas empresas satélites de otras y del trabajador autónomo (en muchos sentidos, un “falso” autónomo) es un indicador visible, como señalaremos más arriba, de que el sector audiovisual no escapa a la profunda transformación que están viviendo los procesos productivos en distintos ámbitos o actividades económicas, a favor de una “individualización” del trabajo por efecto de la cual desaparecen en gran medida los escenarios “clásicos” en los que se desarrollaba un sentido fuerte de relación, de pertenencia y de identificación laboral. Al menos los tradicionales términos del vínculo laboral trabajo/empresa, están en algunos perfiles y actividades, notablemente difuminados.

“La empresa de servicios exige que sus trabajadores se constituyan en cooperativa y a su vez que se les facture a través de éstas, de cara a evitar una cadena que se convierta en trabajadores de las grandes empresas del sector” E: 1.

Desde esta perspectiva, la incidencia de la variable autonómica en algunos casos se traduce en que el núcleo duro del sector (televisión y radio de titularidad pública) constituye el tejido empresarial básico en el ámbito de la comunicación audiovisual. A partir de este núcleo se genera el impulso económico hacia otras actividades del sector, especialmente la cinematográfica. Por lo tanto, la variable territorial reduce aún más el grado de homogeneidad de la actividad audiovisual y sus procesos de crecimiento en las distintas regiones autonómicas. Pero el denominador común para el conjunto del sector es el impacto en las políticas de contratación, de salario, de estabilidad laboral y de cualificación del perfil profesional.

“Simultáneamente a la reducción de los costes de los equipos, se reducen los salarios” E: 1.

“El sector ha ido creciendo al amparo de las industrias auxiliares a los medios de comunicación (...) Esto ha sido el motor generador de audiovisual por el que se han creado empresas productoras y demás con el fin de servir a la empresa principal” E: 8.

“La empresa, en un principio, las necesidades de contratación propia las regulaba mediante un sistema público de bolsas de trabajo y en un momento determinado empieza a sacar algunos de los servicios propios al exterior, es la subcontratación” E: 8.

Los ámbitos afectados son, en principio, tangenciales (técnicos de mantenimiento de instalaciones, del edificio y área informática para tareas de apoyo) a la actividad audiovisual específica, pero se teme que la tendencia termine afectando a ésta. La externalización representa, en términos generales, a juicio de los responsables sindicales, un deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores, cualificados o no. En este sentido, el esfuerzo desde las empresas grandes con convenio propio para equiparar las condiciones propias con las externas parece destinado a enfrentarse con el obstáculo grave de la resistencia empresarial. Aunque un cámara no pierda un ápice de su profesionalidad trabajando en un ámbito u otro, lo cierto es que las condiciones económicas y profesionales no son las mismas según desarrolle su función bajo una modalidad contractual u otra.

“La rentabilidad en esas empresas es un factor importante y va a ser difícil conseguirlo (la equiparación salarial)” E: 1.

“No se nos da toda la información al respecto. Tenemos denuncias de empresas que nos prestan servicio que no respetan las normas elementales del trabajo, por ejemplo, jornadas superiores, no sólo respecto a las que establece nuestro convenio sino el Estatuto de los Trabajadores. Y en salud laboral existe un abandono total” E: 8.

Otro eje fundamental que se introduce a la hora de valorar la evolución del sector, es la consideración de la titularidad de los medios audiovisuales, es decir pública o privada.

Especialmente señalado por los trabajadores de empresas de radiodifusión de titularidad privada que operan en mercados de comunidades autónomas relativamente pequeñas.

“Los medios públicos tienen una regulación de las condiciones laborales, porque no hay condiciones si no hay una regulación previa, nos atenemos los demás al Estatuto, que cubre lo que cubre y ya está... el sector de la televisión local a día de hoy en Cantabria sigue teniendo el problema muy serio que es la concreción de la regulación laboral en forma de convenio sectorial o de empresa” E: 6.

“Vamos a empezar separando dos cosas: los medios de comunicación públicos y los privados. Son dos criterios. Y en todo lo que es el entramado de televisiones locales ahí no hay convenio” E: 2.

Convenios (sectorial o de empresa) que regulen aquellos ámbitos de la actividad audiovisual más reducidos a nivel local o autonómico: ésa es la demanda más explícita por parte de los trabajadores de estas empresas con funciones preventivas y de representación sindical. Sobre todo, de perfiles profesionales vinculados a la elaboración y difusión de la noticia como son los periodistas audiovisuales. **Porque la demanda explícita tiene la consideración implícita o parte del presupuesto de que las noticias políticas y culturales son un servicio público.**

Otro elemento de valoración importante derivado de las diferencias en los medios de titularidad pública o privada se origina del impacto social y laboral que la tendencia a la manipulación política de los medios puede generar. En este sentido, se señala que en los primeros, las reacciones son más visibles y de mayor repercusión social que en medios de titularidad privada.

Por otro lado, en los casos de empresas con pocos trabajadores, surge el problema de la escasa fuerza social para negociar en un marco regulador como un convenio, la mejora de las condiciones de trabajo y de salud laboral. **En estas empresas, los procesos de externalización, tan visibles en las grandes compañías de radiodifusión, se ven sustituidos por una utilización intensiva de la experiencia del trabajador propio.**

“Externalizar el trabajo es muy caro y a mí me da la sensación que éste es un negocio con los márgenes demasiado estrechos...” E: 6.

“Si no tienes fuerza detrás para reivindicar no sirve para nada” E: 6.

“Si desaparecieran los medios públicos esto ya sería una jungla en la que cada empresario haría lo que le daría la gana, así existen los convenios colectivos en las radios y televisiones públicas tanto estatales como autonómicas, pero no en las locales” E: 2.

Por otro lado, hay en el conjunto del sector audiovisual ámbitos de actividad específica como el periodismo escrito, diario y no diario, que han conseguido establecer un marco regulador mínimo en la línea de esta demanda extendida de la necesidad de éste.

“El tener un convenio de prensa diaria o no diaria, ha costado muchos años tenerlo, porque los empresarios no se reconocían como empresarios, decían que eran periodistas también y de negociar convenios de trabajo, nada, y entonces ha sido una lucha muy dura, hasta que los sindicatos de prensa han conseguido un convenio de prensa diaria que no es muy bueno pero sí establece un marco regulador mínimo” E: 2.

En términos generales, el desarrollo empresarial del sector, el incremento de la competencia, el surgimiento de actividades satélites, el solapamiento de la actividad pública con la privada, el tipo de demanda sobre sus productos, y la introducción de nuevas tecnologías; la heterogeneidad de las modalidades contractuales y los vaivenes en el reconocimiento de la profesionalidad de sus perfiles más característicos, representan el conjunto de elementos o ejes que centran la valoración de los distintos participantes de nuestro estudio.

LA PERCEPCIÓN HETEROGÉNEA DEL CAMBIO: EMPRESAS Y TRABAJADORES

El concepto de empleabilidad pretende sustituir al de “puesto de trabajo” en el sentido de indicar que son las capacidades (o competencias) del trabajador lo que tiene “valor de mercado” y no las funciones adscriptas o predeterminadas por el puesto que ocupa.

En principio está destinado a mejorar el perfil laboral y profesional de los empleados, pero en la práctica diaria del trabajo, se solapa, según la percepción y valoración de éstos, con la multifuncionalidad o polivalencia, **según las necesidades de incremento de productividad de las empresas, y no de las del desarrollo profesional/personal.**

En este punto reside uno de los mayores grados de contraste entre la perspectiva laboral y la empresarial, sobre todo en sus niveles directivos de mediana/gran empresa sectorial.

“La tecnología normalmente hace que las fronteras entre los puestos de trabajo se desdibujen... a lo mejor quita puestos de trabajo, lo que no quita es empleo (...) un periodista audiovisual tiene que aprender una serie de cosas, hace unos años esas herramientas no le hacían falta, pero ahora sí” E: 3.

“Si bien es cierto que los perfiles laborales que generan las distintas actividades son muy variados, no existen grandes dificultades en atender de manera aislada e independiente cada puesto de trabajo. Cada vez más las nuevas tecnologías y la concienciación del capital humano facilitan esta tarea” E: 5.

Retengamos los ejes de la valoración empresarial: auto formación, auto desarrollo e incremento de la empleabilidad, como una cara de la moneda, y exigencias crecientes de polivalencia e intensificación de los ritmos de trabajo, como la otra cara del proceso, aquella que evidencia el discurso colectivo de los trabajadores.

“O sabes hacer de todo o corres un alto riesgo de que prescindan de ti” G: 1.

“El mismo trabajo lo pueden hacer menos personas, con lo que en principio un dato positivo se ha acabado transformando en un dato negativo, dado que las responsabilidades que se han ido cargando son mucho mayores que las de hace quince años” G: 5.

“Productores que realizan, realizadores que cogen la cámara, cada vez con más frecuencia, quizá menos en las grandes, pero en las televisiones privadas llega un momento que la gente es contratada y no sabe exactamente para qué” G: 5.

“...la mayor exigencia tecnológica nos requiere más conocimientos y eso nos genera más presión...” G: 4.

“Es un cambio radical...” G: 4.

La polivalencia a veces adquiere rasgos inauditos o impensables para alguno de los perfiles representativos del sector, por ejemplo, el redactor:

“En la radio hace de todo: desde buscar sitio donde pueda aparcar la unidad móvil hasta solicitar a tráfico el permiso de todo, además de redactar”.

“En televisión se recurre mucho a la figura del colaborador que sirve para todo y no está amparado por el convenio colectivo. Se está abusando muchísimo”.

“Los técnicos (de la radio) que están con las unidades móviles, es tremendo, si el técnico está conduciendo no puede estar manejando la mesa atrás, es surrealista” G: 5.

En las empresas grandes del sector, la percepción del cambio está matizada o mediada por unas condiciones de trabajo básicas garantizadas, como la regulación de la jornada o la retribución salarial igual o por encima

del convenio sectorial. Las condiciones contractuales son, en términos globales, mejores que en el resto del sector. A su vez, la percepción apunta a un elemento de índole subjetiva: el reconocimiento de la cualificación profesional, la consideración de un perfil laboral por sus características más específicas, no reductibles al denominador común de la “categoría profesional”.^[9]

En las empresas pequeñas, como pequeñas productoras o televisiones locales de dimensiones reducidas, la polivalencia o multifuncionalidad se agrava por las dificultades para negociar una delimitación más clara de la función de cada perfil profesional.

“La empresa plantea una situación de esto es lo que hay, lo que da de sí el sector y la empresa y no podemos ir más allá, estamos frente a este condicionante y no existe la otra parte dispuesta a ejercer una presión (...) Veo una cierta desmovilización en el sector, una especie de bueno, las cosas son así, no hay mucho que hacer porque las empresas marcan su ley, por ejemplo la polivalencia y la disponibilidad de horarios” E: 6.

Otra variable que introduce matices importantes en las valoraciones, es el contenido del puesto, o el tipo de perfil. En este sentido, en un contexto de cambio o crecimiento de ámbitos de actividades diferentes, los perfiles específicamente técnicos son los que parecen estar más a salvo de los efectos negativos de los vaivenes del sector, especialmente de las empresas privadas.

“En sonido se ha avanzado muchísimo a nivel tecnológico a nivel de trabajo. No tiene nada que ver lo que hay hoy en día con lo que había hace 11 años y pienso que para bien, para mucho mejor” G: 1.

A despecho del margen de contraste en las valoraciones^[10], los ejes dominantes del discurso de los trabajadores, enmarcado en el proceso de cambio sustancial que está viviendo el sector, incluida la nueva ley del Gobierno, son: **impacto real del cambio tecnológico; prioridad de factores sociolaborales en la valoración de la evolución del sector; déficit de formación; precarización del sector; el efecto relativo de la frontera entre perfiles; desprofesionalización del sector.**

Como indicadores secundarios, pero vinculados a la percepción de los distintos grados de precarización del sector, se señalan las redes de relaciones o canales informales por las que discurre el crecimiento del sector, o de una parte importante del mismo.

El otro eje nos remite a las características del tejido empresarial del sector, los vínculos entre modalidades de empresas diferentes, la difuminación de los límites entre un ámbito de actividad y otro, y el impacto de todo ello en las condiciones y ritmo de trabajo. En este sentido, resulta paradigmático de aquéllos, las relaciones entre las productoras y las empresas de servicios, que como veíamos más arriba son dos de los ámbitos de actividad privada de mayor crecimiento que dotan al sector su perfil crecientemente heterogéneo. “Hay dos modelos de empresas válidos: las televisiones como compañías más grandes, junto a las grandes productoras, después las productoras de servicios enormes, y después un montón de empresas pequeñas.

Las TV se mueven por sindicatos, suelen tener unas condiciones estupendas” G: 3.

“En empresas grandes no se valora tanto el trabajo, en la pequeña se valora más, se trabaja mejor pero se está más con el agua al cuello” G: 3.

“Las productoras vivías y os lucráis de todo”.

“Hasta hace cuatro años no ha habido autónomos reales”.

“El 90% de las veces no nos contrata una productora, nos contrata otra empresa de servicios, siempre hay otro intermediario por ahí”.

[9] Según relatan los trabajadores participantes en los diferentes grupos de discusión, podrían definirse cuatro tipos de modalidades contractual diferentes: el empleado fijo, el contratado, los que trabajan por obra y los que cuentan con “contratos artísticos”.

[10] Las valoraciones colectivas no son en todos los casos homogéneas, y el contraste se puede constatar en los textos extraídos del discurso de los grupos de discusión y las entrevistas en profundidad.

“Siempre hay una cadena que no sabes a dónde va a llegar” G: 3.

“Yo con mi empresa para hacer un proyecto me asocio a un montón de empresas. Yo no puedo competir con las empresas grandes” G: 3.

“Creo que el sector ha perdido calidad de vida para los trabajadores, tanto en las condiciones de trabajo como económicamente” G: 2.

La posproducción se valora como el ámbito donde la actividad puede estar más pautada y menos sometida a los vaivenes. Las relaciones entre productoras grandes o pequeñas y empresas de servicios son de necesidad:

“Todos estamos en la misma historia, porque ellos sin nosotros no vivirían y nosotros sin ellos, tampoco” G: 3.

Desde el punto de vista de los perfiles gestores/empresariales, se tiende a destacar el aspecto positivo general de todo el proceso, crecimiento global del sector, de la innovación tecnológica, de la fragmentación de los mercados potenciales con el incremento de los canales de difusión, sin incidir especialmente en su impacto en la organización del trabajo de las empresas o en las consecuencias de las políticas de contratación.

“Inicialmente, esa fragmentación de mercados nos beneficiará ya que la industria no está concentrada en dos o tres capitales. Esto hace posible que profesionales del medio puedan desarrollar su actividad cerca de su entorno personal y familiar, evitando desplazarse a lugares a los que no les une nada” E: 5.

LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y EL PERFIL PROFESIONAL

Desde el punto de vista de los perfiles profesionales más representativos del sector, la clave del cambio parece residir en la introducción y aplicación creciente de las nuevas tecnologías. Éstas han “democratizado” el sector pero, según una valoración colectiva, a costa de la calidad y la especialización del trabajo audiovisual.

“Las nuevas tecnologías han democratizado que todo el mundo tenga acceso a hacer algunos trabajos que antes sólo estaban al alcance de las empresas con unas herramientas que costaban mucho dinero” G: 2.

“Pero se están haciendo auténticas bazofias” G: 2.

“Eso de que la tecnología ha permitido mucho el acceso para determinados programas, eso hace que mucha gente pueda tener un currículum de cortometrajes impresionante” G: 3.

Pero esta pérdida de calidad o de especialización también aparece vinculada a otra vía de diferenciación en el sector representada **por el tipo de cliente** que demanda los distintos oficios, dentro de las televisiones y fuera de ellas.

*“Yo para sonorizar un documental para emitir en canales abiertos hay un margen económico más interesante en que puedes dedicarle **más tiempo, más calidad y más recursos**” G: 2.*

En síntesis, podemos decir que la profesionalización del sector está sometida a factores de muy diversa naturaleza, desde el nivel tecnológico general, el tipo de demanda y el cliente, hasta la formación previa; aunque la impresión general es que la “democratización” como efecto del cambio o evolución tecnológica, se está produciendo en detrimento de la profesionalización del sector o la cualificación de sus perfiles laborales más característicos.

Un síntoma de este proceso es la devaluación creciente de algunos ámbitos formativos más o menos tradicionales del sector, en la medida que la relativa facilidad de acceso a las más novedosas herramientas

para desarrollar las tareas que el sector demanda, suplanta o tiende a suplantar a los procesos de aprendizaje de los contenidos más específicos de los distintos perfiles profesionales.

“Hoy en día no se si merece la pena chuparte 5 años haciendo comunicación audiovisual” G: 2.

La inestabilidad laboral no hace sino incrementar esos efectos ciertamente paradójicos de la confluencia entre la innovación tecnológica y la profesionalización.

“Estás por contrato por obra trabajando un tiempo, después estás en paro, sin saber si vas a volver a trabajar, cambiando de productoras” G: 2.

En este marco general de deterioro de las condiciones de trabajo; desprofesionalización de algunas actividades del sector; devaluación de los ámbitos formativos específicos; externalización de tareas que antes eran propias, sobre todo en el ámbito televisivo, se prevé una tendencia que no hará sino agravar la situación general de la actividad audiovisual, ya impactada negativamente por la norma no escrita del funcionamiento de las plataformas digitales y sus canales temáticos: producir y comprar a bajo coste. La tendencia es, en televisión al menos, que las televisiones en abierto o “generalistas” raproducen esa norma no escrita.

“El problema no es la democratización de las tecnologías, sino utilizar los programas bajo la presión que lo necesitan, hay poca gente cualificada, pero al empresario le da igual... si la calidad no importa para qué voy a pagar a un profesional”.

“...y ni hablemos de calidad conceptual” G: 2.

“Las nuevas tecnologías permiten la polivalencia pero no la calidad”. “Hace doce años para atrás se buscaba la especialización porque se buscaba la calidad del producto” E: 7.

En el ámbito de la producción, se recoge claramente en los grupos, el eco del impacto negativo de la crisis del sector cinematográfico en las productoras independientes.

Hay, como es visible para los trabajadores del sector, una distribución desigual de los efectos económicos del desarrollo de las plataformas televisivas digitales y los canales autonómicos. El surgimiento y luego desaparición de numerosas empresas “al calor” de este “florecimiento” marcó un punto de inflexión importante en la evolución del sector, concentrado en un momento de auge para pasar, en un período de tiempo relativamente corto, a una crisis general del sector, de la que, siguiendo la valoración colectiva, aún no se ha salido o no muestra signos de evolución positiva.

“En el 92 no había trabajo para nadie y sólo se mantuvieron las grandes y despidiendo gente” G: 3.

“En quince años ha cambiado todo el panorama... salen las autonómicas y ahí el mercado está con un esquema fijo, contratan a la gente, una gran plantilla fija, de repente aparecen las productoras privadas, en dos categorías, las grandes productoras privadas, buenos contactos, línea directa con las televisiones, y las pequeñas productoras que trabajan para otras productoras. Y entran los canales temáticos que supone una gran explosión laboral, yo viví el inicio de uno, una pesadilla, sí que se notó en los precios se notó muchísimo, fueron apretando, apretando” G: 2.

El caso es, como valoran colectivamente los trabajadores, que se “aprieta” por abajo.

En este sentido, el sector audiovisual reproduce a escala lo que es la tendencia más acusada de las economías de mercado globalizadas. Es decir, las estrategias empresariales dominantes son las que vienen marcadas por las grandes empresas. Y éstos en el sector audiovisual (canales en abierto y productoras “con línea directa”) señalan una alarmante tendencia: **la externalización de la gran mayoría de las actividades, incluso de aquellas que parecían más específicas, como la producción de noticias.**^[11]

[11] Ha estado en cuestión en la televisión pública el lanzamiento de un nuevo programa de información y noticias sobre España por la participación en el mismo de una productora privada.

“En vez de trabajar nosotros con un grupo de trabajadores vamos a trabajar con productoras externas... las TV deciden externalizar todo y quien marca las pautas del sector son las productoras: producto, contratación, resultado final, horas y sueldo. Ahí creo que hay un cambio de escenario” G: 2.

La capacidad de influencia de las productoras en las condiciones de trabajo de los distintos perfiles laborales del sector parece evidente, aunque es factible pensar que en este abigarrado tejido empresarial las televisiones siguen ostentando el poder de decidir sobre la fortuna de los productos audiovisuales, incluidos, cuando ellas actúan como productoras, o con la compra de los derechos de emisión, los productos cinematográficos.

En cualquier caso, al hilo de las valoraciones colectivas, la pregunta o la cuestión resulta altamente pertinente: ¿Es la externalización o subcontratación, con sus efectos negativos sobre la estabilidad, la cualificación y la trayectoria laboral, la clave o el eje o la pauta hegemónica de la evolución del sector?

5.2. Cambio, polivalencia y elementos del malestar

Siguiendo la pauta dominante de la reflexión de los trabajadores se percibe que el conjunto de la actividad sectorial está siendo sometida a una aceleración vertiginosa que afecta directamente a las condiciones laborales, a los ritmos de trabajo, al contenido, a las expectativas profesionales, y, como suma de todo ello, al grado de bienestar o malestar de aquéllos.

*“Es todo tan rápido y tan cambiante que ni siquiera el empresario tiene esa idea de futuro”.
“Estar un año en el sector es como estar un siglo” E: 7.*

“Hay desmotivación en la medida que no hay una carrera profesional, no suele haber expectativas de futuro, no hay una planificación del trabajo” E: 7.

El perfil del trabajador autónomo, en el ámbito de la producción independiente está especialmente impactado por dos factores claves del malestar laboral: jornadas que duran por encima de las horas establecidas y ritmo de trabajo acelerado. Parte de esa aceleración generalizada que determina la actividad sectorial es la creciente tendencia a la rotación, tendencia que pone de manifiesto la dinámica empresarial y laboral dominante sometida a un incremento de la demanda que obstaculiza la planificación de las tareas y la regulación de la jornada. El efecto de esta dinámica actúa en dos direcciones: por un lado, de determinados productos, y de las productoras de perfiles concretos.

“Hay una enorme rotatividad, lo que prima es la caza del talento, del nuevo guionista, o de darlo todo por un nuevo proyecto (léase jornadas maratonianas)... con lo cual nos encontramos con unas edades que rondan los 35 años de desocupación y de no introducirse en el sector (...) los muy nuevos suplen al profesional ya formado en el sector con una antigüedad de 10 años” E: 1.

Es inevitable que este proceso de cambio radical que está viviendo el sector afecte a otro campo clave del perfil laboral: la formación. En este sentido, la polivalencia por un lado, y la hiperespecialización por otro, como demandas contrapuestas pero simultáneas de las empresas, actúan como barreras de resistencia para el desarrollo de estrategias de formación continua que incrementen la cualificación del trabajador.

“El problema es que lo que requieren las empresas no es tanto una formación amplia sino el conocimiento de las herramientas específicas que se utilizan en esa empresa en ese momento determinado” E: 1.

“Uno de nuestros mayores empeños es desarrollar cursos de formación continua para trabajadores de estas empresas que se puedan adaptar a estos nuevos requerimientos”.

“Las empresas no tienen un gran interés en que ese trabajador se forme, menos aún en su zona de trabajo y a costa de ella” E: 1.

Para los perfiles técnicos, con distintos grados de cualificación, el abanico de la inestabilidad oscila desde la autonomía o falsa autonomía hasta relaciones de dependencia cortas en el tiempo, y heterogéneas en cuanto a condiciones de trabajo, incluida la retribución económica.

"Vas un poco a remolque".

"...ayudante de producción: eres chica de los recados".

"Si estás en la base de la pirámide, te ponen al límite, te sobrecargan" G: 4.

"Donde antes había un electricista, un ayudante, y un segundo ayudante, un tira-cables y dos peones, ahora hay un ayudante de electricista que ocupa todas esas figuras" G: 4.

"En figuración nos multiplicamos y así asumimos funciones que no lo son" G: 2.

"En una productora grande, donde unos cobran mucho y otros muy poco, hay mucha diferencia..." G: 2.

"Los técnicos tenemos una cierta autonomía aunque siempre tenemos que estar coordinando nuestro trabajo con el otro, coordinar con luces y sonido y con el realizador, pero tenemos un margen de autonomía grande" G: 4.

En la consideración de perfiles profesionales de trayectorias heterogéneas, pero con una identidad laboral fuerte, actúa un factor que puede ajustarse a lo que llamamos vocación. Y, para los trabajadores de mayor edad son trayectorias largas, en algunos casos con paréntesis o transiciones en otros sectores, pero con vuelta a él, a través de distintos oficios y en muchos casos optando por el trabajo autónomo que también lo encontramos.

"...llevo 20 años en el sector, he pasado por varios oficios, operador de cámara, realizador, ahora tengo una productora, normalmente hago de montador".

"...trabajo con una productora que hace distintas labores, ayudante de cámara, de realización, llevo unos 15-20 años, he tenido espacios de parón".

"Te tiene que gustar mucho lo que haces, si no, no lo haces" G: 3.

"Nadie en esto funciona bien sino le gusta"; "cuando lo dejas ya es que lo das por imposible" G: 2.

"Nos gusta por vocación, por como queda esa obra, el producto final, pero mientras lo estás haciendo es un trabajo lamentable" G: 2.

"Vives al día".

"Este es un gremio que casi es el que más inestabilidad laboral tiene".

"La improvisación".

"La falta de respeto de los períodos de descanso".

"Luego, no se paga nada la nocturnidad, viajes, fin de semana".

"Vamos para atrás en el tema de los sindicatos, la gente curra por menos dinero y en peores condiciones".

"Eso es por la vocación" G: 4.

Como ya indicamos más arriba, se ha incrementado en los últimos años el perfil profesional autónomo, especialmente alrededor del ámbito de la producción. Un sector de actividad que trabaja especialmente a demanda, sobre todo las productoras pequeñas o directamente unipersonales.

Hay una percepción colectiva muy extendida, entre los trabajadores con mayor antigüedad en el sector, sobre una amenaza muy concreta para el perfil laboral: la de la descualificación. Es significativo que en todos los grupos de trabajadores surgió el tema del becario, como un perfil que las empresas aprovechan abusivamente en detrimento de la estabilidad y la promoción profesional de los trabajadores con más antigüedad o experiencia.

“Van a trabajar de becarios 4 meses sin saber de nada” G: 3.

La acumulación de experiencia en el sector paga un precio relativamente alto que impacta al conjunto: por un lado, la emergencia del trabajador/becario que tira hacia abajo la cualificación y la retribución económica; por otro, pervierte las vías de acceso al sector en la medida que la formación en los diferentes oficios del mismo está dejando de ser un componente decisivo. Sólo los más tradicionales y los que tienen una proyección hacia otros sectores o actividades económicas, quedan más al margen de estos procesos de dilatación de acceso, procesos que los trabajadores colocan bajo la categoría de “intrusismo”.

“En la decoración se sigue cogiendo gente tipo aprendiz, son los que llevan el trabajo más duro, cobran pero están aprendiendo” G: 3.

En cualquier caso, lo que destaca son las trayectorias profesionales en las que hay una **utilización intensiva de la experiencia como vía de formación y aprendizaje**, sobre todo en las experiencias laborales o profesionales heterogéneas.

“...cámara, reportero, mezclador, después volvía a cámara” G: 2.

“Vamos hacia la categoría única: el hombre orquesta”; “...a uno que haga todo”.

“Año a año vemos que las grandes empresas es lo que solicitan en las reuniones con el decano: que el alumno además de redactar, ilumine, sonorice” G: 2.

En efecto, la emergencia del perfil polivalente, confirmando la hipótesis inicial de nuestro estudio, constituye el núcleo duro del cambio del sector y el impacto de las nuevas tecnologías.

A despecho de esta polivalencia, el sector sigue manteniendo divisiones básicas entre perfiles técnicos, artísticos, y el resto de perfiles que desarrollan sus funciones vinculados al sector, aunque desde ámbitos más tangenciales al mismo o de actividades de servicio que no trabajan en exclusiva para él.

En este marco de heterogeneidad por ámbito de actividad y perfil profesional, se comprende mejor la valoración colectiva respecto al peso potencial de una representatividad por función, de tipo corporativista, como forma a considerar en la defensa de unas condiciones de trabajo determinadas.

“Se dice que los eléctricos siempre se defienden, estén donde estén, se protegen. Aquí los eléctricos tienen algo similar, si quieres ser eléctrico quienes que entrar apoyado por alguien para que te enseñen, en posproducción se que se intentó hacer y ha sido imposible” G: 2.

Otro factor de malestar expresado espontáneamente por los trabajadores se refiere a las vías de acceso al sector. Se pone en cuestión la opción de las empresas por el trabajador becario como un elemento de estrategia empresarial destinado a transferir a los trabajadores el riesgo económico en un sector creciente y altamente competitivo. La otra cara es la tendencia de las empresas a utilizar de forma intensiva la experiencia del trabajador audiovisual.

“El becario no está aprendiendo, está ocupando un puesto de trabajo”.

“Becario, seis meses y luego a la calle, con lo cual tienen mano de obra barata”.

"Todos hemos entrado de aprendices, ahora es más fácil que un becario se decante por una productora pequeña porque le ofrece mayor continuidad laboral" G: 2.

"Los periodistas que hemos venido nos hemos formado todos trabajando, yo no sabía editar en estas máquinas y he tenido que aprender" E: 6.

LA CULTURA DEL TRABAJO

Quizá sea en el ámbito de la producción donde se genera de forma más explícita una cultura del trabajo muy sensible a los vaivenes de la oferta y la demanda típicos del sector audiovisual. El tejido empresarial de este ámbito, más abigarrado y heterogéneo que el de los otros, incluido el vínculo con las empresas de servicios, contribuye a reforzar esta percepción de inestabilidad, cambio, malestar, y de mayores obstáculos para articular estrategias que puedan responder colectivamente, atenuando los efectos negativos de esas condiciones.

"Cuanto más grande sea la empresa, la función de cada uno está más estructurada; a mí como empresario me toca hacer de todo, como es pequeña".

"Las pequeñas hay más polivalencia" G: 2.

"Es un trabajo en grupo de la hostia que abarca muchas cosas".

"En el momento en que hay gente que trabaja por nada y acepta, eso lo veo todos los días".

"Tengo amigos que trabajan en series como operadores en radio media, yo me alegro de no estar ahí, pueden trabajar una media de 14-15 horas diarias y no librar en una media de 15 días" G: 2.

*"...la complejidad del trabajo exige una especialización pero como las empresas locales de televisión son tan pequeñas... que no les queda más remedio **que forzar la polivalencia de sus trabajadores para reducir costes**, pero eso tiene un límite y ahí es cuando empieza a fallar la calidad" E: 6.*

La laxitud de los límites de las jornadas de trabajo es otro de los focos del discurso colectivo, y se está constituyendo en un componente crítico de la cultura de trabajo en el sector, constituyendo uno de los factores de riesgo más visibles, tanto de riesgos físicos en la ejecución de las tareas específicas como de riesgos psicosociales en la medida que explica parte del estrés, la ansiedad, y la percepción de aislamiento respecto al entorno familiar y social inmediato.

El tamaño de la empresa como venimos reseñando, puede contribuir y de hecho lo hace, a reforzar esta aceleración de los ritmos de trabajo, a favor de las más grandes, con representación sindical arraigada, aunque la valoración debe incluir siempre las políticas empresariales que pueden ser divergentes aún en un mismo tipo de empresa.

"Incluso en las grandes, varía mucho de trabajar en una u otra, va en función de la política empresarial de cada una, de la rentabilidad que quiera sacar. En las grandes empresas tienen un convenio y una presencia sindical y en las productoras no" G: 2.

"Hay productoras importantes que tienen un planteamiento de empresa familiar, pero también las condiciones del mercado, el tipo de proyectos hace que de repente pidan mucho... entonces es difícil poner el dedo en el fondo del problema" G: 2.

La percepción de que hay una cierta cultura de empresa o cultura de trabajo que está cambiando, afectando también a las relaciones entre los trabajadores de las empresas del sector es difusa pero muy presente. La cultura de empresa como efecto de la desregularización creciente, y la del trabajo como efecto de las demandas empresariales, de los cambios en la consideración profesional de las tareas creativas, de la emergencia de un trabajador autónomo y de las empresas pequeñas que no llegan a articular por tamaño y duración, un vínculo laboral duradero, al estilo tradicional.

"De 12 años para acá ha habido un cambio tremendo, no tiene nada que ver con lo que había antes..." G: 5.

"Es ahora un sector más desregularizado".

"Se valora a quien haga mucho pero no importa cómo" G: 5.

"El sector va a ser el mundo del autónomo, casi no vas a conocer a la persona con la que trabajas..." G: 5.

"...hace dos meses hubo despidos, la situación se tensó mucho y me siento bastante mal, el trabajo que llevo aquí hecho no me ha cundido nada porque mi objetivo era sacar adelante un convenio y no lo he conseguido" E: 6.

5.3. La salud laboral y las condiciones de trabajo

La percepción global de los riesgos en un principio parece algo indiscriminada respecto a su naturaleza, pero en un segundo nivel emerge la diferenciación entre riesgos físicos y psicológicos. En términos generales, la valoración de los trabajadores es de signo negativo, aún con reconocimientos parciales de los avances o cumplimiento de las normas de prevención en varias actividades de algunas empresas, sobre todo las grandes, y/o con fuerte representación sindical.

De cualquier modo, en todos los casos, el cambio incluye el de la naturaleza de los riesgos, o mejor dicho, el de la jerarquía de éstos. No desaparecen los riesgos tangibles derivados directamente de los medios y las condiciones materiales, pero se secundarizan con relación a los riesgos menos tangibles, cuyos factores de origen son múltiples y muy heterogéneos entre sí, aunque vinculados en términos generales con la organización del trabajo y el contenido real del puesto o función: los riesgos psicosociales.

Pero, con cierta independencia de la naturaleza de los riesgos, se consideran aquellos elementos de contexto que obstaculizan el arraigo de una cultura de prevención en el conjunto del sector audiovisual, en especial en las numerosas empresas que han surgido en los últimos años.

"En las nuevas empresas hay una ausencia de delegados sindicales y de prevención hasta el punto de exigir la renuncia de sus propios cargos de representación si quieren formar parte de las nuevas empresas" E: 1.

"No existe una política adecuada o una conciencia suficiente de lo que es una política de prevención... más bien existe una cierta cultura del riesgo entendida como un valor añadido al ejercicio de tu profesión..." E: 1.

"Yo creo que la salud tiene que ver muchísimo con las condiciones de trabajo... la precariedad, las jornadas largas, la inseguridad en lo que te va a pasar mañana, genera enfermedad, accidentes y cosas negativas para el trabajador y para las empresas" E: 2.

También hay que considerar una serie de elementos heterogéneos de contexto y percepción para valorar los límites y el alcance del arraigo de una cultura preventiva en el sector: las condiciones generales del trabajo que se realiza, en el exterior o el interior; el grado de responsabilidad y de autonomía del empleado sobre el mismo; o la persistencia en el sector de un cierto mito de que el riesgo, el riesgo físico, puede ser un valor añadido del trabajo, sobre todo para determinados perfiles profesionales, como un periodista o un camarógrafo. También suma heterogeneidad los diferentes ámbitos de actividad donde se desarrollan las tareas del trabajador del sector audiovisual y las distintas modalidades de gestión de las competencias autonómicas sobre el sector (televisiones, radios, etc.).

La incidencia de la variable territorial puede ser determinante en la composición o dinámica laboral y la organización del trabajo, existiendo en el caso español los dos extremos, canales autonómicos que tienen muy definidas las actividades externalizables (animación, series, largometrajes) y otros donde la TV es el polo

de emisión y todo lo demás lo realizan empresas independientes. Modelos antagónicos que comportan y definen el tejido industrial de toda la región.

Se intenta reducir la incidencia negativa de la heterogeneidad territorial a través de oficinas técnicas de riesgos laborales vinculadas a las administraciones autonómicas, aunque las primeras no son sectoriales y en este sentido no cuentan con un plan de acción específico para cada sector o actividad económica.

“...cada vez que se hace cualquier acto en el exterior el departamento que lo va a poner en marcha notifica a los representantes de los trabajadores y a la parte de salud laboral de las empresas, que tal día se va a hacer una serie de grabaciones. Antes no era así, nos enterábamos cuando ya se había grabado, y ya había ocurrido el accidente” E: 8.

“Aquí hay dos comités, uno el local, y uno de intercentros que conforma expertos sindicales de las distintas localidades” E: 8.

“El panorama de las teles locales tendría que redefinirse, no creo que sobrevivan en un entorno tan competitivo...” E: 6.

Dentro de la heterogeneidad territorial y ámbito de actividad, hay aún una heterogeneidad mayor que es la generada por los procesos de externalización de actividades que, además parece consolidarse como la tendencia hegemónica en el desarrollo del sector de la industria audiovisual. Desde el punto de vista de la prevención, la externalización entorpece el arraigo de prácticas preventivas, entre otras causas, porque las empresas externas no cuentan con una representación sindical que articule y apoye estrategias de seguridad y salud laboral. Según señala un responsable sindical de un importante canal autonómico:

“Las unidades móviles dieron una carga importante y entonces se detecta una carretilla para la unidad móvil... donde hay una presencia sindical importante, el tema está bastante controlado, lo que nos preocupa es el sector de las empresas auxiliares que no hay vigilancia de su trabajo y cuando salta la noticia es cuando ya ha ocurrido el accidente” E: 8.

La externalización de actividades plantea claramente la cuestión de la responsabilidad frente al accidente. La valoración global es que hay en muchos casos dejación de responsabilidades frente a la posibilidad de accidente. De hecho se relata un caso durante una retransmisión en la que el responsable era el productor, y esa responsabilidad incluía tácitamente el control de las condiciones en las que se realizaba el trabajo, es decir la seguridad. Pero el ámbito de la salud y la seguridad deben contar con sus propios responsables y no subsumirse en las más genéricas de cualquiera de los perfiles profesionales del sector, directivas, medias o de base.

“TV era el promotor de la industria audiovisual, que tenemos que fomentar el crecimiento de las productoras y esto nos perjudica a nosotros como empresa porque muchos productos se están haciendo fuera en unas condiciones laborales que no son buenas” G: 5.

“En RTVE tienen mil empresas que están a su servicio, pues esa es nuestra obligación, controlar esa situación: cómo entran las personas que entran, la formación que tienen y qué conocimientos tienen para desarrollar sus funciones” G: 5.

“Si todas esas cosas se empiezan a controlar y exigiendo el cumplimiento de la ley creo que van a empezar a cambiar muchas cosas” G: 5.

En todos los casos, y con independencia de la incidencia del factor autonómico, aquellas actividades en las que participan diferentes empresas con trabajadores en relación contractual heterogénea, la situación desde el punto de vista de la salud laboral es claramente deficitaria:

“Los trabajadores no tienen plan de prevención, no tienen formación...”

“Los trabajadores desconocen los riesgos que tienen en su trabajo” G: 5.

"Hacen subcontratos con productoras y esa gente está trabajando 16 horas pero nosotros no tenemos ninguna posibilidad de detectar eso, porque es una subcontrata. El problema es que cada vez va a más, lo del subcontrato, yo creo que en todas las televisiones es así y es muy difícil controlar eso".

"La ley es muy clara, ante algo grave tienes que paralizar" G: 5.

"No siempre la culpa la tiene el empresario, los mismos trabajadores a veces nos prestamos a ciertas actitudes que lo que hacemos es destruir la profesión, llegamos a un nivel de trabajo y de condiciones que son: ¿hasta dónde?" G: 5.

"En mi trabajo ahora mismo yo creo que los problemas son más bien de tipo psicológico, pueden ser depresiones, falta de estima, falta de perspectiva o carencia...la gente se arrincona y eso es un problema muy serio porque es emocional" E: 2.

DISTRIBUCIÓN DE LOS RIESGOS POR ACTIVIDAD/FUNCIÓN/PERFIL

Considerando el ámbito de actividad representado por **la radiodifusión**, la producción de servicios informativos se percibe (aunque no haya datos concluyentes) potencialmente más generadora de estrés que otras actividades como montaje o posproducción.

"Allí donde hay mayor responsabilidad sobre el producto final es donde hay una mayor presión de tipo psicosocial, en las áreas técnicas es menor" E: 1.

"Los periodistas tenemos problemas de estrés, más de tipo psicológico, los técnicos que cargan cámaras y salen a la calle tienen problemas físicos notables, van solos a trabajar, lo normal es que el cámara fuera con un ayudante, pero no..." E: 6.

"En los informativos se trabaja en cadena, si tú fallas, falla todo. Y eso te genera trabajar con determinado grado de estrés, es decir, alto" E: 2.

Una impresión común es que la conciencia preventiva se consolida a partir de determinados años de antigüedad que atemperarían esa cultura del riesgo asociada a algunas funciones del sector. La cuestión es que la creciente movilidad que caracteriza al sector produce esa antigüedad casi exclusivamente en los grandes difusores.

Y los perfiles laborales de trabajadores jóvenes o muy jóvenes con tendencia al riesgo o a minusvalorarlo en aras de una supuesta profesionalidad, es lo que tiende a predominar.

Esta tendencia, se manifiesta sobre todo en el trabajo en el exterior. El reportero gráfico, el operador de cámara, el periodista que trabajan en la calle. Los empleados que llevan a cabo una actividad muy representativa o característica del sector. Ahí se pueden condensar algunos riesgos muy puntuales cuando se cubren situaciones arriesgadas por naturaleza: conflictos, manifestaciones, guerras. Pero esa cara potencialmente violenta y con alto riesgo del trabajo en la calle no es lo cotidiano.

Otro grupo de riesgos más determinados por la propia actividad es el que se deriva de la actividad de **los técnicos de mantenimiento**: los medios de transporte ("camiones monstruosos"), el desplazamiento por carretera, las prisas por llegar, el estrés por los plazos ("tienen que tener todo montado a una hora"). Y, por último, la actividad en sí misma, como montar estructuras de cierta complejidad, y a alturas elevadas. "Este sector de mantenimiento es el que corre más riesgos en su día a día". Y, ¿qué funciones cumplen o qué perfil profesional tienen estos "técnicos de mantenimiento"?

Electricista, electrónicos, el personal de luminotecnia:

"A veces se contratan unidades externas y eso supone personal que no controlas pero que ves en qué condiciones trabajan y lo hacen en condiciones precarias" E: 8.

"Montadores que están trabajando de 8 a 16 horas delante de las pantallas no tienen más de 40 ó 45 años en ninguno de los casos y han agotado su vista o su columna vertebral, es decir gente

aún joven desde el punto de vista vital, no continúan en determinados puestos de trabajo porque no pueden. Salvo en empresas muy consolidadas con derechos laborales donde pueden mantener un puesto de trabajo negándose a determinadas prácticas insalubres” E: 1.

Las nuevas tecnologías están presentes en la valoración del alcance de los riesgos, en casi todos los casos para señalar el avance que representan para controlar los riesgos en origen, más allá de que puedan generar otros de naturaleza menos tangible asociados a los cambios que generan, en las funciones, en las tareas, e incluso en el perfil profesional. Desde este punto de vista, **el efecto general de las nuevas tecnologías es el refuerzo del carácter polivalente del trabajador.** En la medida que se incrementan las funciones, aumenta también la responsabilidad del trabajador, al menos en tanto que tiene que ejecutar más tareas o diferentes o que se modifican en plazos de tiempo cada vez más cortos.

“Por ejemplo en las retransmisiones, las lanzaderas comportan menos riesgos, ya no tienen que subir al edificio, sólo tienen que mover la parabólica”.

“Lo que ha hecho aquí es desplazar al personal, a lo mejor no es necesario para una función concreta pero sí para otra, para hacer el montaje antes se necesitaba un grupo de trabajadores con una cualificación concreta, al meter tecnología ya no hacen esos trabajos pero alguien lo tiene que hacer con ese sistema, ¿quiénes son? Pues los periodistas que antes no lo hacían...” E: 8.

“El mismo trabajo lo pueden hacer menos personas, pero un dato positivo se convierte en negativo, dado que las responsabilidades que se han ido cargando son mucho mayores que las de hace 15 años” G: 5.

Los perfiles más técnicos del sector como electricistas, sonidistas, iluminadores, tienden a señalar las contingencias del día a día en el trabajo, la multiplicidad de tareas, las prisas para ejecutarlas, la exposición a riesgos graves, que serían, sin embargo, controlables en origen con mínimos de compromiso empresarial con la prevención.

“Se evitarían un montón de riesgos con una inversión mínima” G: 1.

“Y aquí somos un grupo de afortunados (grandes empresas de la radiodifusión) porque si hablamos de productoras pequeñas es ya la bomba. En este sentido, yo creo que no se avanza nada” G: 1.

“En el área técnica habría que hacer mucho más hincapié con el tema de la prevención, son trabajos más individualizados, que requieren una autonomía y abren mucho más el abanico de tareas, ahí se está fallando, habría que hacer incidencia sobre todo en los trastornos dorsolumbares, cargas de trabajo, iluminaciones...” G: 1.

Desde estas funciones se tiende a enfatizar más los **riesgos físicos**, dado que es algo tangible que los trabajadores conocen muy bien. Las posibilidades de corregir o controlar sus efectos están negativamente condicionadas por el ritmo de trabajo y la prolongación constante de la jornada. Vinculados a esta valoración emergerán los otros tipos de riesgos menos tangibles pero con claros efectos sobre la salud, como la ansiedad, el estrés, y en algunos casos, la depresión.

“...físicos, quizá los que más tengamos: mueves una lámpara que se cae, el calor, en iluminación es como construcción, una cuestión más física”.

“...la gente que tiene que cargar con pesos... las bajas por estrés, no se respetan los horarios, trabajan a matacaballo, problemas de espalda para los cámaras, de ciática” G: 4.

“...los figurantes en un plató de televisión, lo de la cabeza caliente, eso es una auténtica amenaza, nos cae encima algo, estamos desprotegidos” G: 4.

“Yo le tengo miedo a las parrillas de focos medios, se va sobrecargando la parrilla y en esta cadena entra otro más” G: 4.

"Por no hablar de las salidas de urgencia que hay en un montón de sitios que están tapadas..." G: 4.

"Los maquilladores son los que más curran, acaban con unos problemas de espalda. Son los primeros en llegar y los últimos en irse" G: 4.

"Aquí las crisis son más ansioso-depresivas" G: 4.

"Cuando estás en exteriores, cuando estás con jornadas de 16 horas... tiene que haber descansos y no se cumplen esas normas por la presión. Ahora los operadores de cámara también conducen, con lo cual vas sumando riesgos" G: 2.

En efecto, como venimos señalando a lo largo del presente informe, la polivalencia del perfil o la multiplicidad de tareas representan un incremento potencial de los riesgos, con cierta independencia de su naturaleza o vinculación a trabajos concretos.

Mientras más cualificado y más especializado sea el perfil y el tipo de tareas que deben realizar, mejor se conocen y se controlan los riesgos potenciales asociados a su ejecución. Este es un elemento valorativo que encontramos en todos los grupos de trabajadores, homogeneizando el discurso de empleados de muy distinto perfil, con trayectorias laborales diferentes y experiencias profesionales disímiles.

"Los eléctricos son muy conscientes del peligro que hay en un mal foco o hacer una mala instalación, son muy conscientes del peligro que supone".

"...no sé hasta qué punto el realizador sabe a qué riesgos está sometido por estar tantas horas delante del monitor, el cámara por cargar, el conductor por sentarse mal..." G: 2.

"En posproducción se hacen muchísimas horas y en unas habitaciones de dos metros cuadrados, sin luz, sin ver la calle, también es muy duro" G: 3.

"Depende mucho de donde estés, yo tiemblo cada vez que tengo agua y luz..."; "a lo mejor en una instalación eléctrica que no esté bien puesta habrá más riesgos para todos".

"Se habla de seguridad pero se trabaja con mucha prisa y eso es un riesgo en sí mismo" G: 3.

LOS OTROS RIESGOS: LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

La incertidumbre respecto al impacto de la evolución del sector sobre las categorías profesionales de los trabajadores, y sus trayectorias laborales en las empresas, se convierte en un factor de riesgo de índole psicosocial. La percepción global es que la naturaleza de éstos es tan cambiante como lo es aquél. La valoración colectiva e individual de los trabajadores tiene, en este sentido, un claro componente homogéneo y es precisamente éste: la preeminencia creciente del riesgo invisible, el riesgo psicosocial sobre el físico. Sólo los relacionados con los trastornos musculoesqueléticos comparten en algunas funciones esta preeminencia así como la invisibilidad de sus efectos a corto plazo.

Por otro lado, como bien recuerdan los trabajadores en los grupos y entrevistas, los riesgos psicosociales están directamente vinculados a la organización del trabajo y a aquellos factores de naturaleza subjetiva pero que inciden poderosamente en la salud: la motivación por el logro, las expectativas de desarrollo profesional, los intereses, etc.

"Me preocupan los riesgos que están ahí enmascarados, que sabemos que están ahí pero que no es un daño inmediato" E: 7.

"Los riesgos van más en la línea de lo que son los riesgos psicosociales, lo que es el entorno, la falta de expectativa y de planificación" E: 7.

"El problema del sector a nivel de riesgos está en el campo de los riesgos psicosociales" G: 5.

“Como el propio sector es muy cambiante, los riesgos psicosociales también son muy cambiantes, son difíciles de saber, de controlar, por la propia inestabilidad del sector” G: 5.

“Hay desmotivación en la medida que no hay una carrera profesional, no suele haber expectativas de futuro, no hay una planificación del trabajo” G: 5.

“Yo pondría más ímpetu en el tema psicológico, lo que más afecta es el estrés, la ansiedad” G: 3.

“El trabajo es tu familia ocupacional” G: 3.

Como traduce la valoración colectiva, la preeminencia del tipo de riesgos es bastante homogénea en el conjunto de los trabajadores del sector, ya que en la jerarquía de éstos, ocupan los primeros puestos los llamados o mal llamados riesgos invisibles, a despecho de que los visibles estén atendidos o controlados convenientemente. De aquéllos destaca claramente la jornada de trabajo, la excesiva indeterminación de la misma, que los perfiles técnicos también señalan como fuente de riesgo para la integridad física.

“...estamos en las mismas porque si te pones el casco y las botas de seguridad pero luego te tiras 20 horas trabajando” G: 3.

“Yo lo veo uno de los problemas más grandes, la cantidad de horas y horas, que llega un momento que el cuerpo no responde y empiezas a darte golpes, a caerte, donde hay un agotamiento el cuerpo empieza a fallar” G: 3.

Aunque pareciera un trabajo en equipo, y de hecho lo es en muchos de sus ámbitos, la propia división de funciones y tareas propicia una cultura del trabajo desarticulada, en la que cada uno va “a lo suyo”, y es difícil que sea de otra manera en unas relaciones sectoriales mediadas por una demanda cambiante, alta competitividad, fragmentación de ámbitos de trabajo, y variable dependencia de unos roles profesionales y técnicos respecto a otros, ya sean de unas funciones afines o completamente otras. Incluidas las agencias y empresas intermediarias entre productoras y compañías de servicios. La idea general es que en un rodaje hay muchas industrias y ningún responsable.

“El estrés es fundamental en todo porque es lo que ha dicho él, en tres minutos te lo cambian y es una cadena, a ti te lo cambian, tú tienes que llamar a otro y ese otro a otro...”.

“Los horarios son maratonianos”.

“Te exigen prisas” G: 3.

Los límites de la actividad preventiva, según la experiencia de los delegados de prevención y la valoración sobre ésta, provienen de la conjunción de factores de índole diversa: desde las variables estructurales o reguladoras (tipo y tamaño de empresa, perfil de actividad, contenido de las tareas) hasta las variables instrumentales (estilo directivo, compromiso empresarial, conciencia preventiva, compromiso de la inspección).

La percepción del cambio, en las empresas grandes, donde otras condiciones de trabajo básicas están garantizadas, como regulación de la jornada o retribución salarial igual o por encima del convenio sectorial, apunta a un elemento de índole subjetiva: el reconocimiento de la cualificación profesional, la consideración de un perfil laboral por sus características más específicas, no reductibles al denominador común de la “categoría profesional”. El cambio incluye el de la naturaleza de los riesgos, o mejor dicho, el de la jerarquía de éstos. Como ya hemos señalado, no desaparecen los riesgos tangibles derivados directamente de los medios y las condiciones materiales, pero se valoran más controlados en origen, con relación a los riesgos psicosociales vinculados en términos generales con la organización del trabajo y el contenido del puesto.

“Cambiamos desde el punto de vista de los riesgos: pasamos de algo palpable a algo que podríamos llamar riesgos psicosociales por la falta de planificación, la falta de motivación, la falta de expectativas profesionales” G: 5.

"En producción los riesgos más cercanos son los psicosociales, motivación, turnos..." G: 1.

La planificación de las tareas y la necesidad de especializar el perfil profesional para atemperar la polivalencia creciente del sector, son dos de los elementos claves para intentar trabajar en condiciones seguras, saludables y controlando los potenciales factores de tensión que pueden surgir, sobre todo vinculados al ritmo de trabajo y a la necesidad de satisfacer en tiempos récord ciertos tipos de demanda, especialmente las originadas en el ámbito de la información pública.

"Hay que especializarse, hay que ir al grano, lo más específico posible".

"Se han dado casos que se han puesto a hacer de fontaneros quince días y eso es un riesgo potencial".

"Les enseñan a manejar la cámara en tres días y al tercero o has aprendido o te echan y cogen a otro" G: 5.

"La prisa por pillar el primero la noticia: ahí hay un riesgo" E: 7.

5.4. La prevención formal y la prevención real

El amparo normativo representado por la ley de prevención de riesgos laborales, siendo muy importante, no asegura la puesta en práctica de los dos ejes básicos establecidos por la ley: el compromiso empresarial y la participación de los trabajadores. En cuanto al primero, el perfil densificado del tejido empresarial con la proliferación de nuevas empresas con ámbitos de actividad heterogéneos, así como la creciente externalización de muchas de las funciones o actividades por parte de las compañías grandes y tradicionales del sector, representa un obstáculo para el cumplimiento efectivo y eficaz del compromiso empresarial. Aún en los casos en los que las condiciones de trabajo, salud y seguridad de los trabajadores están amparadas por el marco del convenio de empresa (que en todos los casos mejora el del sector) hay grietas que debilitan esa protección normativa, reduciendo su eficacia real. Así se valora por aquellos trabajadores con responsabilidades en el ámbito de la prevención y, en algunos casos, partícipes también de las comisiones paritarias de sus respectivas empresas. Grietas por donde se escapa sobre todo la salud y la seguridad de los trabajadores de las empresas externas o subcontratadas.

"En los convenios que están bien regulados hay vías para que haya trabajadores que se queden fuera del convenio".

"Al final lo que parece bonito en los convenios no sirve para nada" G: 5.

"Hay empresas que tienen en producción un decorado, electricistas, que cada vez se externaliza más y se controla menos" G: 5.

"Las cortadoras son metálicas, negras, no se ven y ya hecho falta dos heridas en la cabeza de un trabajador para que le pongan un trozo de espuma".

"No tienen en cuenta cosas de libro que están reglamentadas".

"Todo lo que comporta dinero hasta que se denuncie no se hace".

"En la producción no había control, lo denunciaron y ganamos. Hoy, tras 12 años sigue sin haber control".

"Al ser una empresa pública (RTVE) quieren que se vea que se están mojando en el tema de salud laboral, aunque no pongan el dinero para que se hagan las cosas gordas" G: 5.

“En los últimos diez años he visto aparecer y desaparecer la móvil de los platós”; “lo que sea rentable el empresario lo llevará a raja tabla y el resto le va a dar lo mismo”. “Por lo general no informar y es la propia intuición del trabajador”. “Los productores muchas veces no saben nada de esto” G: 2.

En cualquier caso, contar con un marco normativo regulador como un convenio de empresa es un punto de partida imprescindible para evaluar el grado de cumplimiento de lo establecido en el ámbito de la salud laboral y la formación en la misma tal como establece la ley de prevención de riesgos laborales.

En cuanto al segundo eje, en la participación de los trabajadores también prevalece una visión crítica, en el sentido de señalar los límites de la conciencia preventiva, de la formación necesaria en ese ámbito y de las contingencias en los centros de trabajo que obstaculizan una participación activa y sostenida en el tiempo.

La defensa de unas condiciones de salud y seguridad es a veces vivida como una amenaza al puesto de trabajo, lo que dificulta mucho la labor de los delegados de prevención.

“Lo que quieres es mantener tu puesto de trabajo y luego te preocupas de la prevención” G: 1.

“Con los técnicos electrónicos: si yo voy y denuncio que están saliendo solos, la dirección me los echa encima, te pone entre la espada y la pared” G: 5.

“El trabajador no se conciencia o no quiere hacerlo” G: 2.

Uno de los elementos básicos de las estrategias preventivas es el conocimiento por parte del conjunto de los trabajadores de los protocolos de realización de las tareas según el perfil laboral. En las grandes empresas del gremio, puede comprobarse la existencia de estos protocolos, pero no así en el resto del sector. El protocolo, por otro lado, es una forma de determinar responsabilidades frente al accidente de trabajo. Por ejemplo, cuando establece que nunca un técnico actúe solo. Si el protocolo no se cumple y frente a cualquier tipo de avería se actúa solo y con consecuencias para la salud, la empresa no se hace responsable del accidente o contingencia. Los trabajadores valoran en parte que esta es una forma solapada de las compañías de eludir la responsabilidad frente al accidente potencial y real y que exige en cualquier caso el compromiso de las empresas en la formación de los trabajadores, vinculada al puesto de trabajo y las condiciones óptimas desde el punto de vista de la salud y la seguridad. Pero precisamente ese ámbito que debería ser una buena confluencia del compromiso empresarial y la participación laboral, se valora como muy deficitario.

“Lo fundamental es la formación porque a la mínima te la cuelan sin darte cuenta”.

“En cuanto a los riesgos laborales la formación es bastante baja”.

“Los mayores riesgos están en una plantilla joven..., te encuentras desmotivación, falta de ilusión, de expectativas de futuro, hablando en general” G: 5.

“Los procedimientos, los protocolos: cuando sabes el sistema de producción de ese programa, sabes dónde están los riesgos” G: 5.

Algunas de las características de la cultura del trabajo del sector que decíamos más arriba, tienden a convertirse en obstáculos o límites para la participación de los trabajadores en la salud laboral. Especialmente en centros de trabajo pequeños, o en aquéllos donde las funciones están muy compartimentadas y en las que prevalece una ideología sobre el trabajo resistente a la participación colectiva, reforzada por el clima de creciente competitividad en el sector. Pero la desmotivación también es consecuencia de condiciones concretas del trabajo como aquéllas que obstaculizan la carrera profesional de los trabajadores.

“En otros países yo lo he vivido de otra manera, la gente se conciencia con más facilidad, aquí cada cual va a su rollo y eso no es bueno, puede valer individualmente pero a la larga acabas perjudicándote a ti mismo” G: 1.

Otro elemento crítico que disuade a los trabajadores a reclamar o exigir un mayor compromiso empresarial es la estrategia de represalias por parte de las empresas que ven en la prevención una dimensión más del conflicto laboral tradicional.

"Si tu pones medio problema estás en la calle".

"No existe cultura preventiva en las empresas, tanto privadas como públicas, grandes como la mía, y sí, algo de prevención laboral, hay delegados de prevención, comité de empresa, pero son órganos prácticamente ficticios, o sea para nada funcionan".

"El avance será cuando esa empresa de los cursos en horario laboral y se extienda a una gran parte de la plantilla".

"Los cursos tienen que ser específicos, deben ir dirigidos a personas o departamentos en concreto, que hagan una misma función" G: 1.

"En estas empresas (las contrata) además de no existir cultura preventiva tampoco existe una cultura sindical".

"Hay unos índices de afiliación dentro del sector que deben ser los más rácanos de cualquier sector".

"Ahora están emergiendo otros problemas, por ejemplo, el de la carga de trabajo, u otro que se está reproduciendo que es el acoso laboral" G: 1.

La otra cara es cuando hay mayor participación de los trabajadores en la defensa de la salud y la seguridad, y se valora en términos más positivos las acciones preventivas llevadas a cabo por los agentes sociales que intervienen en ellas, especialmente los sindicatos y los delegados de prevención.

"En los casos que los trabajadores son conscientes sí hacen reclamaciones, por ejemplo, la ropa o algunos medios para mayor protección".

"El criterio de negociación y de mejorar la ley es lo que tratamos de llevar hacia delante" G: 5.

Pero lo que traduce en general la valoración colectiva es la tendencia de las empresas a convertir la prevención en un ámbito de conflicto agravado además por las condiciones del trabajo en el sector que han representado una intensificación del ritmo. En este sentido, la valoración es negativa.

"Yo creo que es el gremio donde la ley de riesgos laborales está menos impregnada".

"Es por la diversidad".

"Nadie te explica nada de riesgos laborales, actúas, la productora te paga y ni te planteas lo de los riesgos".

"Ahora se trabaja con muchísima más prisa que antes, las productoras tratan de sacar todo lo más rápido, grabar en condiciones extremas".

"Hay mucho choque personal y está muy mal pagado y tanta inseguridad, hay mucha tensión".

"Si trabajas como un cabrón y no te quejas, te quedas".

"Es siempre lo de ahorrarse cuatro duros" G: 4.

PROPUESTAS DE MEJORA DE LA CULTURA PREVENTIVA EN EL SECTOR:

La gran mayoría de las propuestas espontáneas de mejora, plantean la necesidad de regular la duración de la jornada. El problema básico es el tiempo desde este punto de vista, que parece bastante extendido al sector, ya que hay un consenso generalizado sobre el incumplimiento al respecto de cualquier normativa, con independencia del formato del que se trate.

La importancia de la permanencia es clave, no sólo desde el punto de vista de la estabilidad, sino también de la propia percepción de los trabajadores sobre el entorno de trabajo.

“Cuando llevas tiempo con una productora te puedes dar más cuenta de los riesgos” G: 2.

*Desde los perfiles con responsabilidad y compromiso en el ámbito de la salud y la seguridad, la propuesta de dotar a las comisiones paritarias sectoriales de sus **delegados de prevención sectorial** “de tal manera que allí donde no existan delegados puedan desarrollar los delegados de prevención sectoriales las políticas necesarias” E: 1.*

- ✍ La **planificación** de actividades para evitar sobrecargas de trabajo y los riesgos que comporta, tanto de naturaleza física como psíquica.
- ✍ **Formación** respecto al manejo seguro de los medios de realización del trabajo, sea con cargas (una cámara al hombro por ejemplo) o trabajo en altura, o frente a pantallas de visualización de datos.
- ✍ **Ampliar y fortalecer el marco regulador** de las condiciones de trabajo y de salud a todas las empresas del sector audiovisual.
- ✍ **Generar el consenso necesario** entre empresas y agentes sociales para asegurar el compromiso preventivo por parte de las primeras y la participación por parte de los segundos.

“No existe la conciencia del grado de industria y de manejo de dinero que realmente es (el sector audiovisual), hablamos de cifras muy importantes y sin embargo las políticas de prevención asumidas no están en relación directa con el tamaño de la industria, que mueve más dinero y empleo que otras actividades económicas” E: 1.

“Hay que establecer unos límites y negociar con los empresarios” E: 2.

“La tecnología no tiene la culpa, sino el sistema que está implantado de ir tragando, ir tragando, a cambio de intentar conseguir entrar en el mundo de los privilegiados”; “intentar luchar desde la formación: oye, no debéis asumir esto, es totalmente una guerra perdida” G: 2.

Lo que hay que impedir es que la prevención se convierta en una especie de lujo sólo al alcance de los trabajadores fijos, estables, amparados por un convenio de empresa de larga implantación y respaldados por una sólida representación sindical.

“Donde el trabajador tiene estabilidad sí que se puede hacer una labor preventiva” E: 7.

“Llevamos tiempo en esto y no avanzamos mucho...” E: 7.

*“Hace falta una labor de formación y concienciación del trabajador”. “La formación es fundamental. Después la coparticipación entre los trabajadores y el empresario. **Hay que separar los cauces de la negociación laboral de lo preventivo**”. “Tienen que ser directivos con una cualificación para hablar de la salud laboral” E: 7.*

“El sector de la televisión local necesita con urgencia un convenio sectorial que fije las reglas del juego o si no la extensión de un convenio que se esté aplicando en una comunidad limítrofe (...) creo que este convenio tendría que recoger un apartado de salud laboral sobre todo pensando en la gente que está en la calle, reducir la polivalencia al máximo, ir a la especialización en la medida de lo posible” E: 6.

“Te presentan la cuenta de resultados negativos, que vas a hablar de salud laboral o de aumentar el IPC un punto para mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores, la empresa te dice: bastante hago con mantener los puestos de trabajo y no me toques las narices porque mañana traigo a los chavales de televisión del instituto y les pongo a tirar de cámara 12 horas por cincuenta mil, pues eso es lo que hay” E: 6.

“En el quinto acuerdo de concertación social de Andalucía se decidió que en el centro de prevención se iba a crear una figura que debía influir en los distintos convenios (...) ese delegado provincial podría hacer grandes cosas en el sector y empresas que no son las empresas líder, en las de 100 trabajadores se sentirá más libre, otra cosa es la situación en las empresas de menos de 5 ó 10 personas que no son capaces que se le apliquen el convenio G: 5.

Los perfiles empresariales señalan como elemento básico de la dinámica del crecimiento del sector audiovisual en su conjunto la tendencia hacia la unificación de las actividades implícitas en éste. Así como la necesidad de incorporar las nuevas tecnologías que se desarrollan vinculadas a los productos de la industria audiovisual. Se destaca, en definitiva, el carácter positivo de este crecimiento, en el sentido de ser una dinámica que empuja al conjunto del sector a un desarrollo supuestamente más cualificado tanto de los perfiles profesionales como de las empresas en general.

“Hoy día las industrias audiovisuales (...) se está convirtiendo cada vez más en una sola industria, necesitando un capital humano más cualificado, con gran curiosidad creativa. Todas las empresas que deseen tener éxito deben tener en cuenta las nuevas tecnologías y la innovación” E: 5.

En esta valoración general, la tecnología tiende a convertirse, en gran medida, en una especie de fórmula mágica cuyos efectos benéficos alcanzan a todos los ámbitos de la actividad empresarial: diversificación o heterogeneidad del perfil laboral o puesto de trabajo, información y formación, respuesta frente al cambio, adaptación a las contingencias imprevistas derivadas del paso de un sistema a otro, o de nuevas demandas que surgen al calor de este proceso.

“No existen grandes dificultades en atender de manera aislada e independiente cada puesto de trabajo, las nuevas tecnologías y la concienciación del capital humano facilitan esta tarea” E: 5.

“Nuestro grupo esta continuamente ofreciendo formación a sus trabajadores. Gracias a la tecnología que permite la formación no presencial, es posible que los trabajadores estén al día” E: 5.

Desde los perfiles directivos o gerenciales de las empresas más grandes o reconocidas del sector audiovisual, del ámbito de la radiodifusión o en menor medida del de la producción, se parte del reconocimiento explícito del marco normativo de la prevención.

El quid de la cuestión es valorar el modo en que las empresas a través de su compromiso con la salud y la seguridad pasan del cumplimiento de la prevención formal, generalmente expresado en la existencia de los documentos que obliga la ley, como la evaluación de riesgos, hacia la prevención real.

“La dirección de prevención depende directamente de la dirección de recursos humanos...no siempre estamos de acuerdo con el comité de prevención porque si fuera por ellos iríamos a trabajar con armadura. Pero nunca discutimos la ley, hay una máxima en esta dirección y es que la ley no se discute, la ley está para cumplirla” E: 3.

Siempre está latente la potencial incompatibilidad entre productividad y prevención, especialmente cuando se aborda la cuestión del ritmo y la organización del trabajo. Pero el reconocimiento del ámbito preventivo como un ámbito para la negociación y no para el conflicto es un importante punto de partida común.

“En el fondo nunca estamos en desacuerdo con el comité de salud y seguridad porque formamos parte de él” E: 3.

“Tenemos bastante adoctrinados a los mandos sobre lo que tienen que hacer” E: 3.

En primer lugar, la importancia de activar recursos para el desarrollo de la prevención en las empresas, contar con los perfiles técnicos y el funcionamiento de los comités de salud y seguridad.

En segundo lugar, la posibilidad de ir alcanzando consensos puntuales sobre condiciones y organización del trabajo siempre mejorables.

Pero, uno de los problemas del sector es que su tendencia a la atomización en ciertos ámbitos de actividad como puede ser la producción y las empresas de servicio, y también de la radiodifusión y la actividad cinematográfica, así como la doble emergencia del trabajador autónomo y el perfil laboral polivalente, dificulta seriamente la posibilidad de desarrollar los recursos establecidos en la ley para la defensa de la salud y la seguridad de los trabajadores y de extender las políticas preventivas al conjunto del sector. Este déficit es señalado por los empleados, porque las empresas son visiblemente más reacias a considerarlo e incluso a admitirlo.

El carácter abigarrado del tejido empresarial del sector es un dato que también tienen en cuenta las empresas a la hora de valorar el alcance de las políticas de prevención. Pero un dato que para los trabajadores es fundamental como la necesidad de una regulación más ajustada del sector, desde el punto de vista de las empresas se convierte, típicamente, en la otra cara de la moneda. Es decir, en la queja por una excesiva regulación por parte de los poderes públicos. Y vinculada a esta valoración, el contraste de valoración en un tema crucial para la evolución del sector desde el punto de vista del perfil profesional y de la salud laboral: el de la externalización creciente de actividades.

Para las empresas es un fenómeno que es casi una respuesta inevitable al proceso de cambio del sector, especialmente en el ámbito de la radiodifusión abierta, aunque se mantenga la ideología de la empresa con plantilla estable para desarrollar actividades propias.

“Nosotros no vamos a hacer un proceso de externalización pero sí es cierto que vamos a tener que aumentar nuestra colaboración con otras empresas porque no vamos a crear un modelo distinto del que ya está inventado” E: 3.

“Debido a los cambios tan rápidos que experimenta la industria, es difícil estar al día, tenemos que hacer grandes esfuerzos para no quedarnos atrás” E: 5.

Un ejemplo paradigmático del contraste de puntos de vista es la valoración de los efectos que generan los procesos de cambio dentro de las empresas, que mientras para el trabajador puede representar una amenaza para un directivo un motor de crecimiento.

“En una organización siempre tiene que haber un factor de estrés y ansiedad, y un factor de estrés sano es lo que le da supervivencia a la organización y a las personas” E: 3.

El mismo contraste se reproduce respecto a la polivalencia del perfil profesional que ya señalábamos en relación al **contraste entre empleabilidad y polivalencia o multifuncionalidad**.

“Creo que la gente tiene conciencia de que la auto formación, el auto desarrollo y la empleabilidad es lo que le va a dar de comer en el futuro” E: 3.

“Es casi imposible encontrar un puesto de trabajo que no requiera una alta preparación de sus trabajadores, también es cierto que cada vez más las personas que demandan empleo están más y mejor preparadas” E: 5.

Otro componente de las políticas de empresa que choca con los objetivos deseables de prevención, es el proceso de contratación de empresas externas o externalización, en especial cuando ésta no incluye un control riguroso de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores de estas empresas.

*“En el tema de contratación de empresas externas estamos un poco flojos: pero se ha avanzado, desde septiembre para acá sí se ha avanzado en el tema: **exigimos la formación o nosotros la facilitamos**” E: 4.*

Para las empresas grandes, consolidadas del sector, la puesta en práctica de estrategias preventivas no se plantea como un problema de falta de recursos u organización interna, sino como un ámbito de negociación permanente para que aquéllas no interfieran en los objetivos de productividad de las empresas.

En la compatibilización entre prevención y productividad, los riesgos psicosociales son los que representan los mayores desajustes entre un término y otro, precisamente por estar ligados a factores tan sensibles para las empresas como la organización del trabajo y a las características del perfil laboral, especialmente a las de su cualificación: grado de autonomía, de responsabilidad, y de complejidad en la realización y contenido de las tareas.

Desde perfiles directivos vinculados directamente a la gestión de la salud laboral, se tiende a reconocer más explícitamente este déficit:

“En general en todas las empresas es un tema abandonado (los riesgos psicosociales) yo creo que en empresas muy grandes, es tan grande que asusta afrontar el tema... en otros sectores están más definidos las jerarquías, los papeles de cada uno, aquí hasta el papel del mando depende del sitio, del sitio, incluso de la comunidad autónoma...” E: 4.

Desde perfiles gerenciales, vinculados a la gestión de los recursos humanos, se tiende a destacar aquellos indicadores que representarían el grado de bienestar laboral, aunque su presencia no siempre sea valorada igual por los agentes sociales.

También se enfatiza en la aplicación del marco normativo, dejando sentado que la prevención formal se sigue al pie de la ley, aunque no se profundiza en absoluto sobre las dimensiones de la salud laboral asociadas a las condiciones de trabajo, a la incertidumbre frente al cambio y a los procesos de externalización y de rotación crecientemente instalados en el sector audiovisual.

Puede decirse, sin temor a exagerar, que las valoraciones de estos perfiles, se ajustan a la prevención formal en detrimento de la prevención real, al menos en algunos aspectos considerables que señalan colectivamente los trabajadores.

“Tenemos personal formado a nivel de técnicos superiores e intermedios dentro de nuestra plantilla, por el número de trabajadores que tenemos es la Mutua la que se encarga de la vigilancia de la salud. Existe una estrecha colaboración entre nuestros técnicos y la entidad concertada” E: 5.

“La valoración es buena, en poco tiempo hemos tenido que adaptarnos a la nueva normativa, lo que ha requerido un gran esfuerzo de nuestros técnicos y personal para ir adaptándose a la normativa exigible” E: 5.

“Los recursos nunca son suficientes, hay mucha confusión en esta materia. Gracias a las mutuas patronales empezamos a ver un poco claro este tema. Todas las iniciativas en este sentido se promuevan son pocas. Queda mucho por hacer” E: 5.

*“El servicio médico pretendemos que sean como el confesionario de la empresa... nos facilitan a nosotros esa información de que hay un departamento donde a lo mejor el nivel de tensión está subiendo de una manera anómala; **eso nos permite tener en nuestra empresa unos índices de absentismo que no llegan al 2%**” E: 3.*

En efecto, el absentismo es un indicador genérico de malestar laboral cuando su porcentaje es elevado en las empresas; pero no está claro hasta que punto la situación inversa, es decir absentismo bajo, representa necesariamente bienestar laboral. En cualquier caso, es un dato relevante que en las grandes empresas cuenta en las valoraciones internas de sus comités de salud y seguridad, vinculado en términos generales a la desmotivación del trabajador.

“A mí me llegan los datos de siniestralidad pero no me llegan las bajas laborales, es otro de los temas que hay que trabajar. Mi percepción es que el absentismo no es preocupante” E: 4.

“Si hubiera absentismo, sería por desmotivación” E: 4.

Tal como se lee, habría un cierto reconocimiento de los perfiles gestores vinculados al ámbito de la salud laboral de la relevancia creciente de los factores de índole psicosocial, así como de las dificultades o potenciales resistencias por arriba para su inclusión y gestión en el día a día de la puesta en práctica de la prevención.

“Creo que es imprescindible instaurar en las empresas una consultoría de salud mental”. “Lo mejor sería una empresa externa... pero creo que es difícilísimo, queda mucho camino” E: 4.

“Sí hemos avanzado bastante en el tema de la planificación de medidas correctoras y afrontar el tema psicosocial” E: 4.

También desde estos perfiles hay un reconocimiento explícito a la importancia de factores como la formación en el ámbito preventivo, sobre todo cuando se cuentan con los recursos para ponerla en práctica.

“Nosotros no tenemos un departamento sino un instituto de formación. Hay un instituto que ofrece formación continua para los cambios”. “El instituto hace unos programas bastante adecuados al perfil”. “Mi proyecto es que el instituto de formación imparta prevención en general” E: 4.

Las mediaciones institucionales deberían contribuir a mejorar las condiciones de salud y seguridad del sector, a través de mecanismos relativamente sencillos de consensuar y llevar a la práctica como por ejemplo, la elaboración de criterios de inspección homogéneos.

Otros factores potenciales de riesgo como el sistema de turnos, se ven difíciles de controlar, en la medida que en el ámbito público la actividad se realiza de forma ininterrumpida:

“Es una empresa de 24 horas al día y 365 días al año... sí que hay una punta de actividad en la que no te puedes mover, pero en otras sí que tienes más movilidad” E: 4.

El control de riesgos más específico empieza por una identificación de los mismos, sobre todo de aquellos cuyos efectos sobre la salud y la integridad física pueden ser muy nocivos:

“Tenemos mucho trabajo de riesgo por el tema de las alturas, o con las centrales que tienen un alto voltaje” E: 4.

Por último, están los riesgos de origen psicosocial menos tangibles pero con efectos igualmente dañinos.

“La carga mental cuando estás aquí surge más bien del tipo de actividad, que ya de por sí lleva aparejado el estrés” E: 4.

6. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

6.1. Las condiciones de empleo en el sector

La primera parte del cuestionario comprende una serie de preguntas que se refieren a diferentes aspectos relativos a las principales características de la labor desempeñada por los trabajadores entrevistados en su lugar de trabajo. Tipo de trabajo desarrollado, experiencia laboral, remuneración, tipo de contrato, existencia o no de convenio y tipo, forma de remuneración, experiencia profesional y antigüedad en el sector, en la empresa y el puesto, etc., son todos ellos aspectos que ofrecen una primera panorámica de las condiciones de empleo de los trabajadores del sector audiovisual que como hemos visto en el capítulo del marco teórico constituyen las primeras de las condiciones de trabajo pues determinan el grado no sólo de satisfacción, sino también de riesgo a que pueden estar expuestos esos trabajadores.

Familia profesional, nivel de responsabilidad, experiencia laboral y modo de remuneración. Considerando en un primer lugar la familia profesional a la que pertenece la función o el puesto de trabajo desempeñado por los trabajadores del sector de comunicación y audiovisual, las 21 categorías contempladas en el cuestionario han sido agrupadas en cuatro grandes grupos, para facilitar el tratamiento y la comprensión de los resultados.

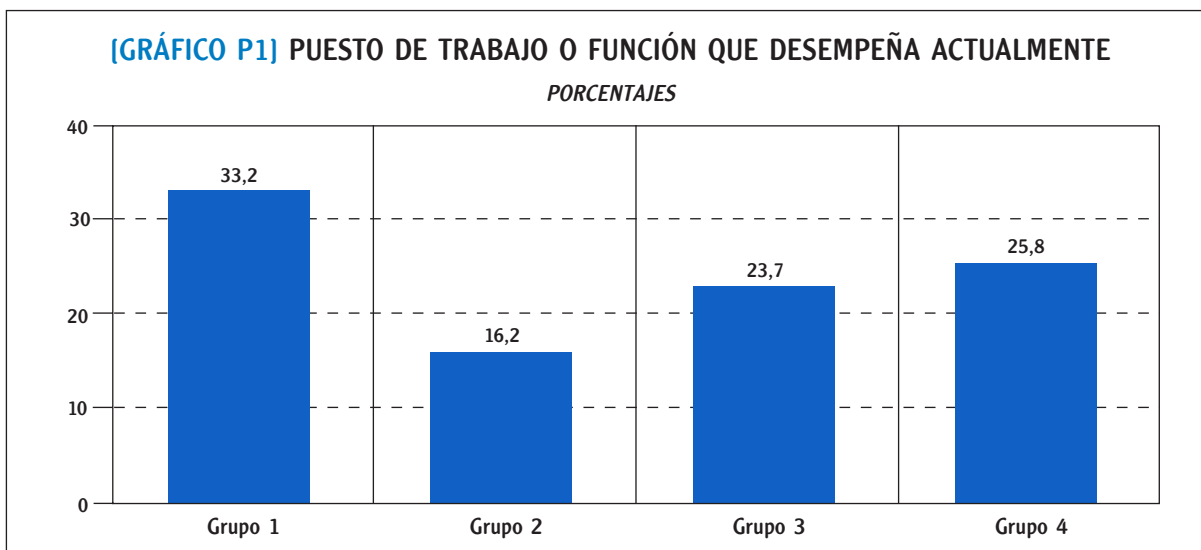
Los cuatro grupos de familias profesionales quedan establecidos de la siguiente manera: el grupo 1 reúne a los profesionales de más alto nivel y más vinculados a cargos directivos, de producción, redacción, etc. Los grupos 2 y 3 incluyen a los profesionales de carácter más técnico, en tanto que el grupo 4 reúne a trabajadores de tareas más genéricas -comercial, administración, asesoría, personal, etc.-, es decir, actividades no propiamente del ámbito de la comunicación y el sector audiovisual, sino profesiones auxiliares que se dan en prácticamente todos los sectores económicos.

GRUPOS DE FAMILIAS PROFESIONALES	
GRUPO 1	Producción-realización Dirección-realización Redacción Documentación-traducción “Casting”
GRUPO 2	Tecnología audiovisual/mantenimiento de instalaciones y equipos Información gráfica Montaje-edición-video y audio-posproducción y grafismo Informática
GRUPO 3	Cámaras Sonido Iluminación Maquillaje-peluquería y vestuario Ambientación-atrezzo-decoración
GRUPO 4	Comercial y marketing Relaciones públicas Salud laboral Asesoría jurídico-laboral Personal de servicios generales Administración, contabilidad y financiero Otros

Considerando de esta forma agrupadas las 21 familias profesionales, se observa que el porcentaje más numeroso de trabajadores -un 33,2%- desempeña actualmente funciones dentro del grupo 1: producción, dirección, redacción, documentación-traducción y casting.

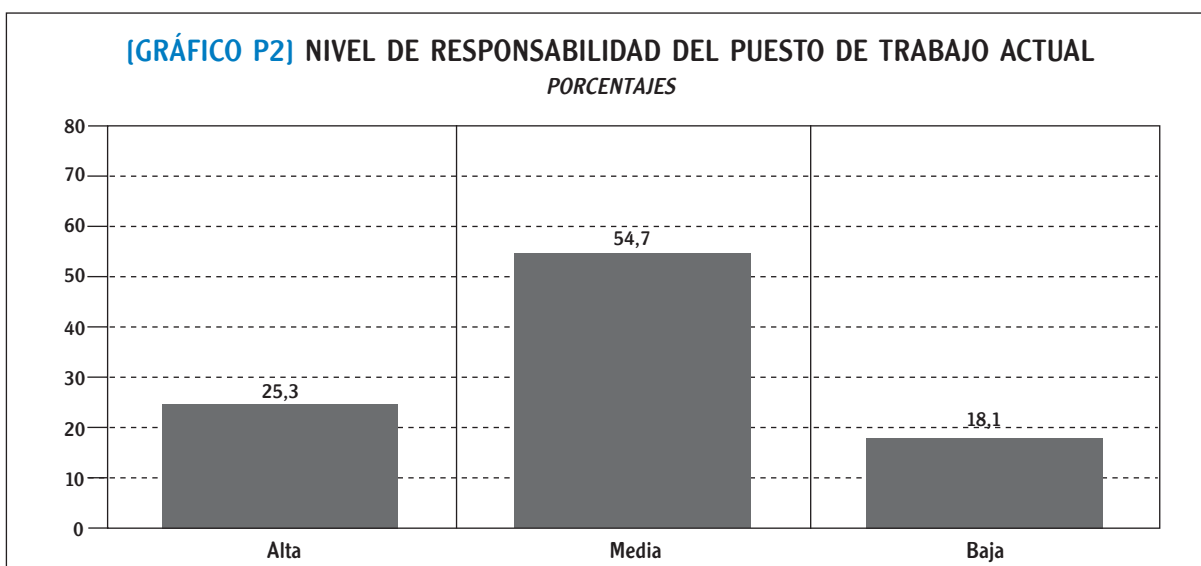
Frente a este grupo, que como decimos, es el más numeroso, el menos numeroso es el grupo 2, que reúne al 16,2% de los trabajadores, que asumen funciones de tecnología audiovisual y mantenimiento de instalaciones y equipos, información gráfica, montaje-edición-video, etc.

Los otros dos grupos -3 y 4- presentan un número de trabajadores similares, de manera que en torno a 1 de cada 4 pertenece a uno de estos dos grupos, concretamente un 23,7% y un 25,8%, respectivamente.



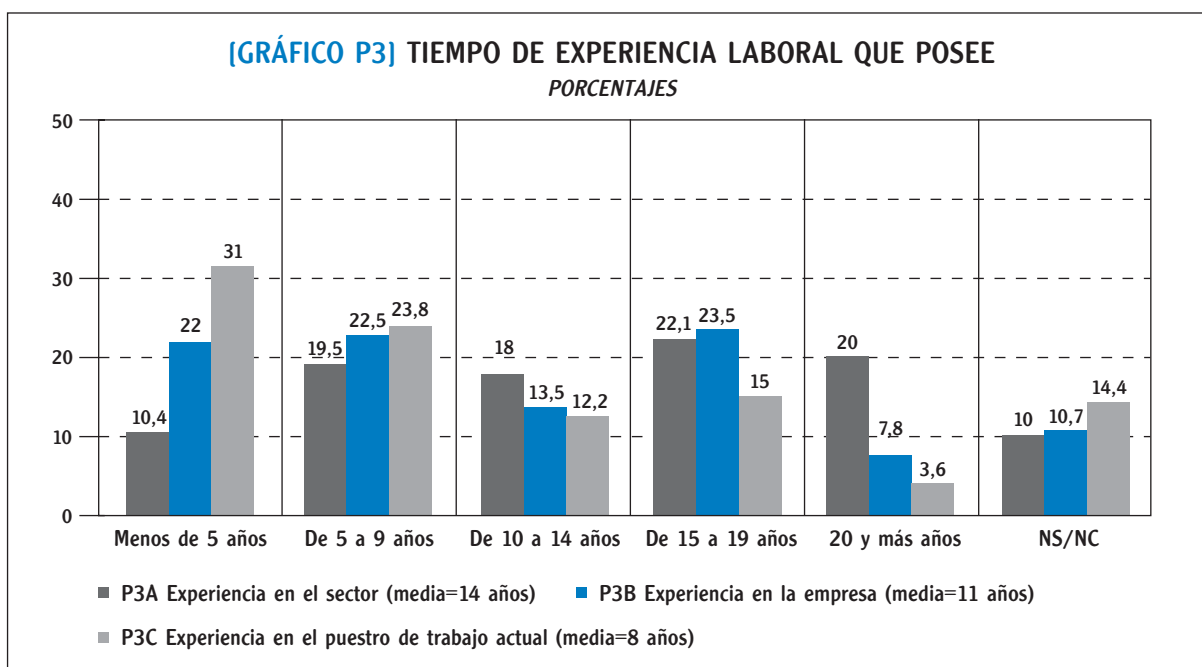
Por lo que se refiere al nivel de responsabilidad del puesto de trabajo actual, con independencia de la función concreta que desempeñen los entrevistados, los resultados muestran, en general, una situación de nivel medio-alto de responsabilidad percibida.

Como puede comprobarse en el gráfico, más de la mitad de los entrevistados declaran tener un puesto de trabajo con responsabilidad media -según señala un 54,7%-. Tras este grupo de trabajadores, el más numeroso es el nivel alto, apuntado por 1 de cada 4 entrevistados -el 25,3%-. Finalmente, los puestos de responsabilidad baja no llegan a representar más de 1 de cada 5 entrevistados -un 18,1%-.



En cualquier caso, estos resultados hay que considerarlos con precaución, dado que “responsabilidad” es un concepto que acepta una amplia gradación, y su percepción por los trabajadores puede ser desigual, máxime en un sector, como el de comunicación y audiovisual, en el que los resultados del trabajo se visualizan con evidencia y proyección social, de modo que la tarea más sencilla o aparentemente más irrelevante, puede ser vital para la buena marcha del trabajo de todo un equipo, pudiendo así ser percibida por los trabajadores que la desempeñan.

Como media, para el conjunto de los entrevistados, la experiencia laboral de los trabajadores en el sector de la comunicación y audiovisual se sitúa en 14 años. Para el caso de la experiencia media en la empresa en la que actualmente trabajan, ésta se reduce hasta 11; quedándose finalmente en 8 la media de años de los trabajadores entrevistados en el puesto de trabajo actual.



Claramente, los resultados obtenidos -un mayor número de años de permanencia media en el sector, algunos menos en la empresa actual, y aún menos en el puesto de trabajo actualmente desempeñado- ponen de relieve una realidad laboral y empresarial conocida por gran parte de los trabajadores: es frecuente que se desempeñen distintas funciones dentro de una misma empresa, del mismo modo que es habitual que los trabajadores cambien de empresa, pero permanezcan en el mismo sector o actividad.

Así, por ejemplo, es comprensible observar que mientras un 29,9% tiene menos de 10 años de experiencia en el sector audiovisual, en el caso de la experiencia en la empresa, hasta un 44,5% de los trabajadores del sector han estado menos de 10 años en la empresa, y hasta un 54,8% llevan menos de 10 años desarrollando su puesto de trabajo actual. Ello denota una cierta estabilidad profesional, contando con que se trata de un sector en expansión.

Los trabajadores del grupo 1, a diferencia del resto de los contemplados, son los que suman un mayor número de años de experiencia laboral, con una media de 14,8 en el sector; siendo también los que acumulan una mayor cantidad de años de experiencia tanto en la empresa como en su trabajo actual. Como veremos más adelante, cabe pensar que sobre este hecho influya el que los trabajadores del grupo 1 tengan una media de edad más elevada, un mayor nivel de formación, y que sea el grupo que cuenta con un mayor porcentaje de personas trabajando en empresas públicas, elementos todos ellos que influyen sobre la estabilidad en el empleo.

Atendiendo al modo de remuneración, son también los trabajadores cuyo salario es fijo -frente al resto de grupos- y los que tienen un contrato de trabajo fijo/indefinido -frente a lo que tienen un contrato temporal- los que cuentan con una media de años de experiencia superior, tanto en el sector, en la empresa como en el puesto de trabajo actual.

VARIABLES	[P6] SU CONTRATO DE TRABAJO ES							
RESPUESTAS	TOTAL	Fijo/ indefinido	Mercantil	Temporal	Por obra o servicio	Cooperativista	Otro	NS/NC
Total	868	634	8	117	83	5	14	7
PUESTO DE TRABAJO	868	634	8	117	83	5	14	7
P3 TIEMPO DE EXPERIENCIA LABORAL POSEE	868	634	8	117	83	5	14	7
P3A EXPERIENCIA EN EL SECTOR (Intervalos de años)								
Menos de 5 años	10,4	*6,0	37,5	*26,5	14,5		*42,9	
De 5 a 9 años	19,5	*16,7		23,9	*34,9	20,0	28,6	14,3
De 10 a 14 años	18,0	17,5	12,5	20,5	18,1	20,0	21,4	14,3
De 15 a 19 años	22,1	*25,1	37,5	*10,3	15,7	60,0	7,1	14,3
20 y más años	20,0	*23,8	12,5	*8,5	13,3			14,3
NS/NC	10,0	10,9		10,3	3,6			42,9
<i>media de años de experiencia en el sector</i>	13,5	15,0	11,0	9,1	10,5	13,4	5,6	15,0
STD	7,7	7,7	6,8	6,6	6,4	4,5	4,7	6,4
P3B EXPERIENCIA EN LA EMPRESA								
Menos de 5 años	22,0	*12,5	25,0	*53,8	*41,0	60,0	*71,4	
De 5 a 9 años	22,5	21,3	25,0	19,7	*38,6	20,0	7,1	14,3
De 10 a 14 años	13,5	*15,6	25,0	*6,0	7,2	20,0	7,1	14,3
De 15 a 19 años	23,5	*31,1		2,6	3,6			14,3
20 y más años	7,8	10,7						
NS/NC	10,7	*8,8	25,0	*17,9	9,6		14,3	57,1
<i>media de años de experiencia en la empresa</i>	10,6	12,6	6,2	4,3	5,3	4,6	2,4	12,0
STD	7,5	7,4	3,4	3,8	3,7	3,5	3,1	5,1
P3C EXPERIENCIA EN EL PUESTO DE TRABAJO ACTUAL								
Menos de 5 años	31,0	*23,0	25,0	*56,4	*51,8	40,0	*71,4	
De 5 a 9 años	23,8	24,4	25,0	19,7	27,7	40,0	7,1	14,3
De 10 a 14 años	12,2	13,6	25,0	8,5	6,0		7,1	28,6
De 15 a 19 años	15,0	*19,6		1,7	3,6	20,0		
20 y más años	3,6	4,9						
NS/NC	14,4	14,5	25,0	13,7	10,8		14,3	57,1
<i>media de años de experiencia en el puesto actual</i>	8,2	9,5	6,2	4,3	4,7	6,0	2,8	9,0
STD	6,2	6,4	3,4	3,8	3,7	5,3	3,0	1,4

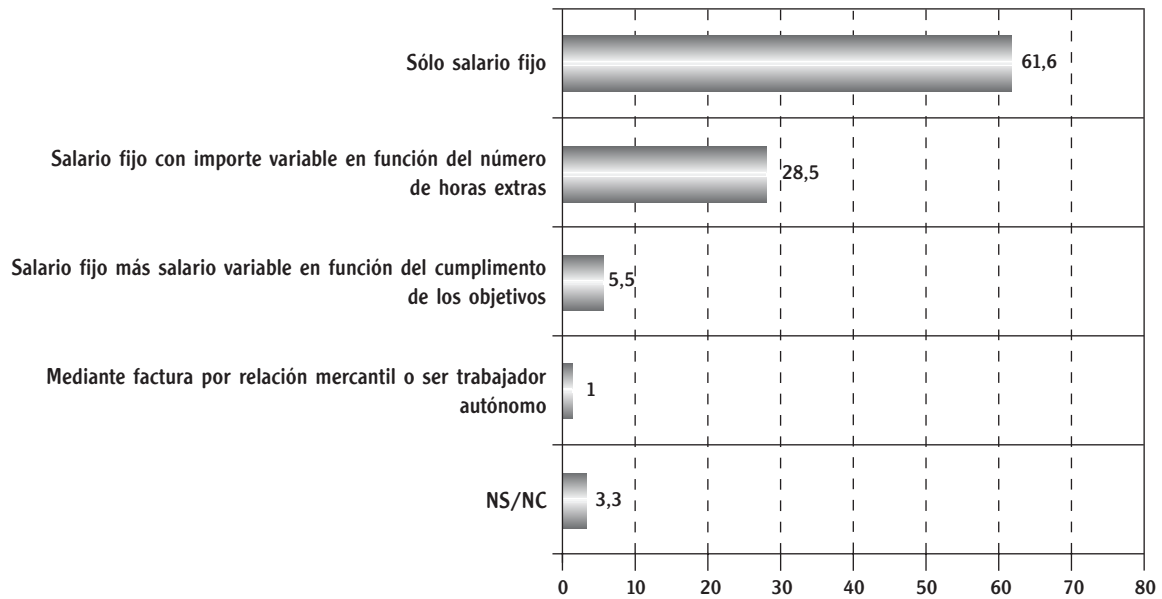
Por su parte, los trabajadores de las empresas públicas, como cabe suponer, presentan una experiencia laboral en el sector, la empresa, y el puesto actual, más dilatada que los trabajadores de compañías privadas. Hecho que resulta completamente lógico si consideramos que en la empresa pública conviven trabajadores contratados con los que obtienen su trabajo por oposición.

Cabría destacar también, en relación con esta cuestión del número de años de experiencia laboral, que los hombres, en mayor medida que las mujeres, tienen más experiencia en el sector audiovisual, en la empresa y en el puesto de trabajo.

Por lo que se refiere al modo de remuneración -si el salario es en su integridad fijo o existe algún componente variable en función de algún factor determinado-, la gran mayoría de los trabajadores, un 61,6%, perciben sólo un salario fijo. Otro grupo importante, aunque bastante más reducido, es el de los que perciben un salario fijo con parte variable en función del número de horas extras que realicen, grupo este que representa a algo más de 1 de cada 4 trabajadores -un 28,5%-.

[GRÁFICO P4] MODO DE REMUNERACIÓN

PORCENTAJES



Finalmente, como puede observarse en el gráfico, son muy minoritarias las otras formas de remuneración, llegando a un reducido porcentaje de trabajadores: un 5,5% suponen quienes perciben un salario fijo más una parte variable en función del cumplimiento de objetivos, en tanto que apenas un 1% es remunerado mediante factura a través de una relación mercantil o por ser trabajador autónomo. Llama la atención el bajo porcentaje de trabajadores cuyo salario comprende una parte variable según el cumplimiento de objetivos, procedimiento de remuneración bastante minoritario en este sector.

En definitiva, queda claro que el salario fijo es el modo de remuneración mayoritario entre los trabajadores del sector de la comunicación y audiovisual, y que un porcentaje importante, amén del salario fijo, reciben una parte variable según el número de horas extras que realice.

Los trabajadores de los grupos 1 y 2 son los que, en un mayor porcentaje de casos, (superior a la media, en todo caso), reciben únicamente un salario fijo; en tanto que los del grupo 3, la mayor parte de ellos, reciben un salario fijo con parte variable en función del número de horas extras.

VARIABLES	[P6] SU CONTRATO DE TRABAJO ES							
	TOTAL	Fijo/ indefinido	Mercantil	Temporal	Por obra o servicio	Cooperativista	Otro	NS/NC
TOTAL	868	634	8	117	83	5	14	7
PUESTO DE TRABAJO	868	634	8	117	83	5	14	7
P4 MODO DE REMUNERACIÓN								
Sólo salario fijo	61,6	63,1	37,5	58,1	61,4	20,0	71,4	28,6
Salario fijo con parte variable en función del número de horas extras	28,5	29,5		27,4	27,7	60,0	14,3	
Salario fijo más salario variable en función de cumplimiento de objetivos	5,5	6,0		5,1	2,4	20,0		14,3
Mediante factura por relación mercantil o ser trabajador autónomo	1,0		62,5	0,9	3,6			
No contesta	3,3	*1,4		*8,5	4,8		14,3	57,1

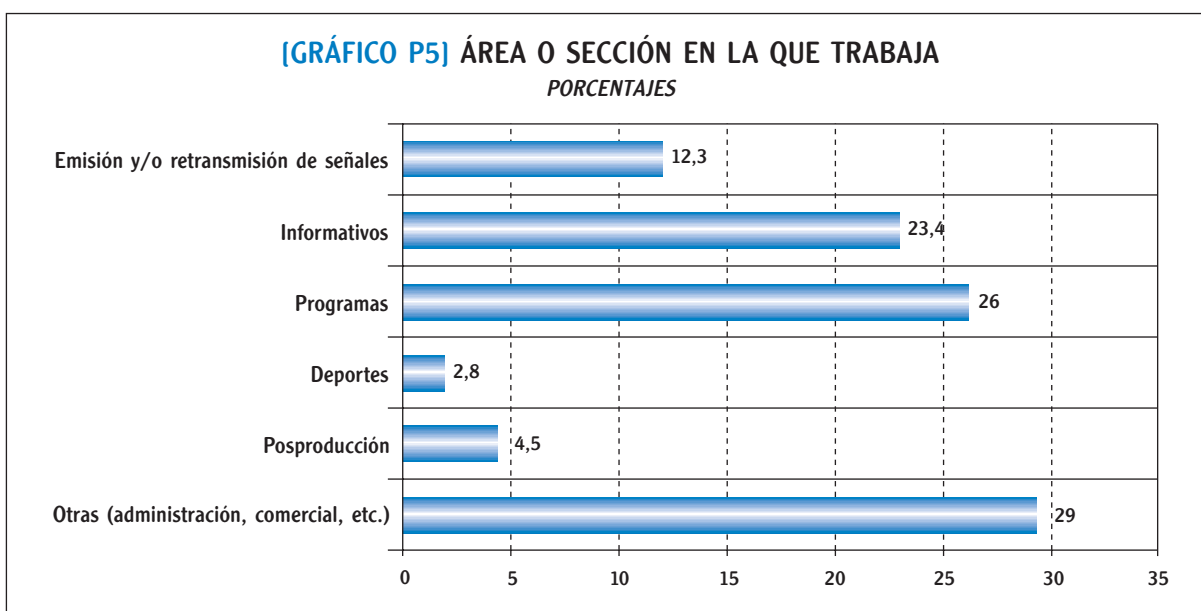
Atendiendo al tipo de contrato de trabajo, se observan diferencias en cuanto al modo de remuneración, aunque no muy grandes. Si bien para todos los tipos de contrato considerados, excepto el cooperativista, el mayor porcentaje de trabajadores cuentan sólo con salario fijo, en el caso de los que tienen un contrato fijo/indefinido hay un mayor porcentaje de trabajadores que sólo perciben un salario fijo.

Por otra parte, la remuneración sólo con salario fijo se da en un mayor porcentaje de casos entre los trabajadores de la empresa pública que entre los de la privada, lo que tiene su lógica explicación por el sistema de retribución característico de la empresa pública en general, carente de incentivos económicos y de pagos por cumplimiento de objetivos. Inversamente, es en la empresa privada donde se observa un mayor porcentaje de trabajadores que cuentan con una parte variable en su salario.

VARIABLES	[P53] SEXO			
	TOTAL	Hombre	Mujer	No contesta
RESPUESTAS				
TOTAL	868	552	313	3
PUESTO DE TRABAJO	868	552	313	3
P4 MODO DE REMUNERACIÓN				
Sólo salario fijo	61,6	*57,1	*69,3	100,0
Salario fijo con parte variable en función del número de horas extras	28,5	*33,0	*20,8	
Salario fijo más salario variable en función de cumplimiento de objetivos	5,5	6,0	4,8	
Mediante factura por relación mercantil o ser trabajador autónomo	1,0	1,3	0,6	
No contesta	3,3	2,7	4,5	

También habría que señalar que las mujeres, en un porcentaje mayor de casos que los hombres, tienen como modo de remuneración sólo salario fijo.

Área de trabajo, tipo de contrato y actividad de la empresa. Por lo que se refiere al área o sección en la que los entrevistados trabajan, la mayor parte de ellos desarrollan su actividad en "programas" -un 26%- e "informativos" -un 23,4%-. Tras estas dos áreas, otra que también cuenta con un porcentaje importante de trabajadores es la de "emisión y/o retransmisión de señales", que reúne al 12,3% del total. El resto de áreas o secciones contempladas son minoritarias en lo que a número de trabajadores se refiere -deportes, posproducción y otros, que aunque reúne a casi 3 de cada 10, un 29%, comprende una multiplicidad de áreas de trabajo-.

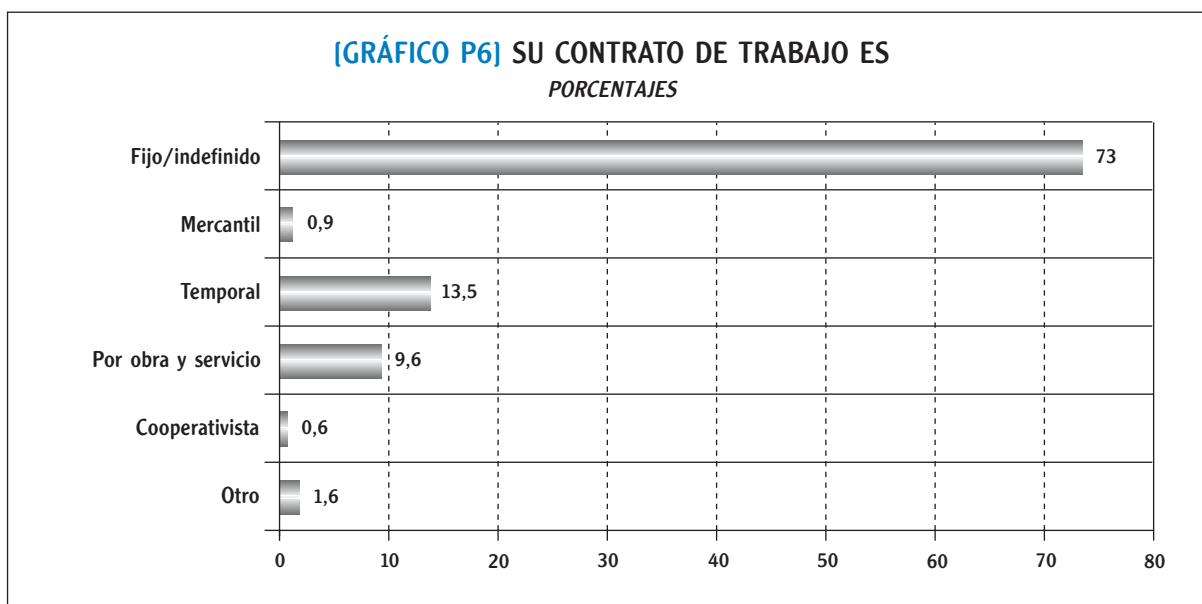


Los trabajadores del grupo 1, en la mayor parte de los casos, se dedican a informativos y programas, al igual que ocurre con los del grupo 3, que también presentan un porcentaje importante de trabajadores dedicados a emisión y/o retransmisión de señales. Los de los grupos 2 y 4, sobre todo este último, destacan del resto por dedicarse sobre todo a otros -administración, comercial, mantenimiento, etc.-.

En esta cuestión del área o sección de trabajo, habría que llamar la atención sobre el hecho de que, mientras la mayor parte de los trabajadores de la empresa pública trabajan en el área de informativos, la mayor parte de los de la privada lo hace en el área de programas.

VARIABLES	[P9] EMPRESA PÚBLICA O PRIVADA			
	TOTAL	Pública	Privada	NS/NC
RESPUESTAS				
TOTAL	868	484	379	5
PUESTO DE TRABAJO	868	484	379	5
P5 ÁREA O SECCIÓN TRABAJA				
Emisión y/o retransmisión de señales	12,3	14,0	10,3	
Informativos	23,4	*33,1	*11,1	20,0
Programas	26,0	*14,7	*40,9	
Deportes	2,8	*4,1	1,1	
Posproducción	4,5	4,8	4,2	
Otra	29,0	27,9	30,3	40,0
NS/NC	2,0	1,4	2,1	40,0

Continuando con las cuestiones caracterizadoras de los puestos de trabajo en estudio, abordamos a continuación los diferentes tipos de contratos que se dan en el sector. Los resultados del sondeo ponen de manifiesto una realidad contractual caracterizada por una alta estabilidad en el puesto de trabajo, de forma que la mayor parte de los trabajadores entrevistados, casi 3 de cada 4 -un 73%- cuentan con un contrato de trabajo "fijo/indefinido". La temporalidad llega al 24% de los trabajadores, sobre todo en la modalidad de "contrato temporal", que se da en un 13,5% de los entrevistados; y "por obra y servicio", que afecta a un 9,6%. En general, como puede comprobarse, niveles de temporalidad no muy elevados, a tenor de los existentes en otros sectores o actividades económicas. Hay que señalar que el procedimiento de muestreo privilegia la presencia de empleados de empresas grandes y del sector de radio y televisión, donde a juicio de los expertos, las condiciones son menos precarias.



Aunque con diferencias no muy importantes, la mayor estabilidad se da entre los trabajadores del grupo 2, en tanto que la mayor inestabilidad se observa en los del 3, y sobre todo en los del 1.

Curiosamente, los resultados del sondeo ponen de manifiesto una mayor estabilidad laboral entre los trabajadores de la empresa privada que entre los de la pública, dado que el porcentaje de “fijos/indefinidos” en la primera es superior al de la segunda. Este hecho pone una vez más de manifiesto la singularidad del sector audiovisual y de comunicación, en el sentido de que la empresa pública en este sector desarrolla modalidades de contratación bien distintas a las oposiciones, tan extendidas en otros ámbitos de la empresa pública.

VARIABLES		[P9] PÚBLICA O PRIVADA			[P10] TIPO DE CONVENIO				
RESPUESTAS	TOTAL	Pública	Privada	NS/NC	Sectorial	Regional	Empresarial	No existe convenio	NS/NC
TOTAL	868	484	379	5	109	33	580	17	129
PUESTO DE TRABAJO	868	484	379	5	109	33	580	17	129
P6 SU CONTRATO DE TRABAJO ES									
Fijo/indefinido	73,0	*69,2	*78,4	40,0	74,3	*48,5	*83,8	64,7	*31,0
Mercantil	0,9	0,4	1,6			6,1	0,3		3,1
Temporal	13,5	*16,3	*9,8	20,0	11,9	21,2	*9,0	5,9	*34,1
Por obra o servicio	9,6	10,5	8,4		11,9	*24,2	*4,7	*29,4	*23,3
Cooperativista	0,6	0,6	0,5		0,9		0,5		0,8
Otro	1,6	2,1	1,1				1,0		*6,2
NS/NC	0,8	0,8	0,3	40,0	0,9		0,7		1,6

Señalar, igualmente, que aquellos trabajadores que se ven afectados por convenios empresariales, en un mayor porcentaje de casos, gozan de importante estabilidad laboral -mayor porcentaje de “fijos/indefinidos”-; frente a aquellos otros trabajadores afectados por convenios de carácter sectorial. Obviamente esta variable se relaciona estadísticamente con el tamaño de la empresa, por lo que las grandes compañías tienen más estabilidad y frecuentemente convenios propios.

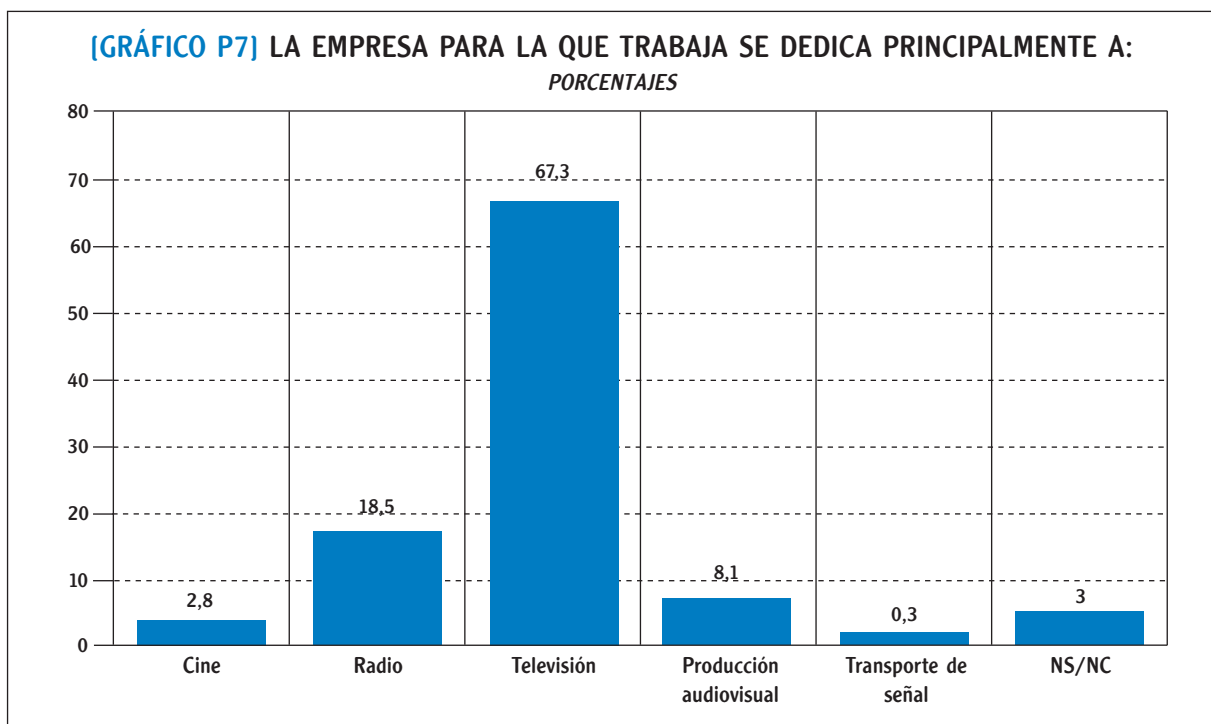
La edad y el sexo del trabajador, son también dos variables estrechamente vinculadas a la modalidad de contrato de la que disfruta el empleado, y por ende, a la estabilidad en su puesto de trabajo. De los resultados obtenidos se desprende que, de un lado, a medida que aumenta la edad de los trabajadores consultados, hay un mayor porcentaje de éstos que cuentan con un contrato de trabajo “fijo/indefinido”, siendo, en cambio, mayoritarios entre los jóvenes menores de 25 años, los de carácter temporal. En cualquier caso, esta es una realidad común al mercado laboral, no exclusiva del sector audiovisual y de la comunicación en estudio. Por la propia naturaleza de la regulación y legislación laboral, la edad y el tiempo de permanencia en una empresa es un factor que contribuye a propiciar contratos indefinidos, en tanto que la gran mayoría de los jóvenes, con independencia de la actividad a la que se dediquen, comienzan su vida laboral con contratos de carácter temporal.

VARIABLES	[P53] SEXO			
	TOTAL	Hombre	Mujer	No contesta
RESPUESTAS				
TOTAL	868	552	313	3
PUESTO DE TRABAJO	868	552	313	3
P6 SU CONTRATO DE TRABAJO ES				
Fijo/indefinido	73,0	*77,5	*65,2	66,7
Mercantil	0,9	1,1	0,6	
Temporal	13,5	*11,4	*17,3	
Por obra o servicio	9,6	8,2	12,1	
Cooperativista	0,6	0,5	0,6	
Otro	1,6	1,1	2,6	
NS/NC	0,8	0,2	1,6	33,3

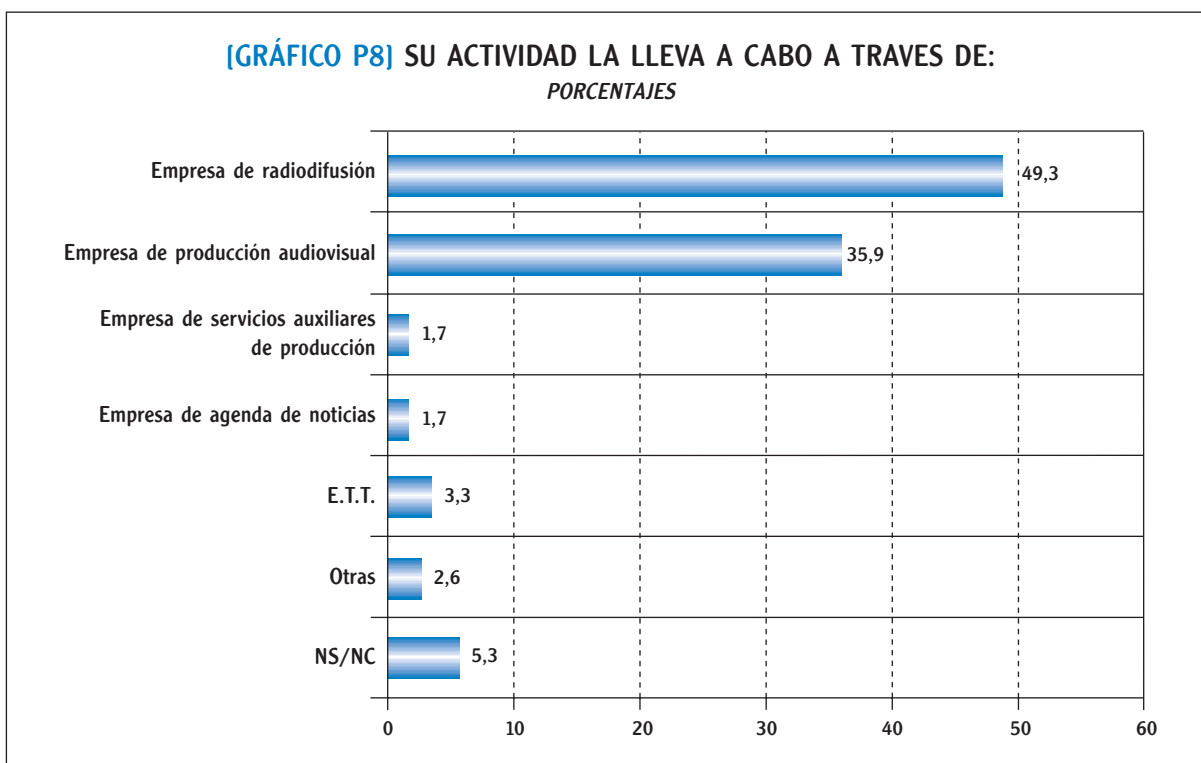
También es una realidad en el mundo laboral ampliamente extendida, el hecho de que sea entre los hombres, en mayor medida que entre las mujeres, donde se den las tasas más altas de estabilidad laboral, como así ocurre en el sector audiovisual y de la comunicación en estudio. Esta diferenciación por sexo tiene que ver con varios factores, tales como la histórica discriminación laboral a la que se enfrenta la mujer, el distinto tipo de trabajos que unos y otras desarrollan, etc.

Por lo que se refiere al tipo de empresa en la que los trabajadores desempeñan su actividad, en la mayoría de los casos en estudio, 2 de cada 3 personas entrevistadas, un 67,3%, la empresa se dedica principalmente a la televisión. Un grupo bastante más reducido de los entrevistados, un 18,5%, trabajan en empresas que se dedican principal y actualmente a la radio. Finalmente, son una minoría los trabajadores que desempeñan su labor en empresas que se dedican principalmente a la producción audiovisual -un 8,1%-, al cine -un 2,8%- o al transporte de señal -apenas un 0,3%-.

En definitiva, entre radio y televisión, suman hasta un 85,8% de trabajadores del sector, siendo la mayoría de ellos empleados de empresas que se dedican principalmente a la televisión.



En cambio, preguntados a los entrevistados a través de qué tipo de empresas desarrollan su actividad, se observa la existencia de dos grandes grupos. El más numeroso, que reúne a casi la mitad de los entrevistados -un 49,3%- desarrolla su actividad a través de empresas de radiodifusión. El segundo grupo considerado, que reúne a algo más de un tercio de los trabajadores -un 35,9%, lo hace a través de empresas de producción audiovisual.



En este punto, habría que realizar algunas consideraciones sobre estos dos tipos de empresas, en relación con una serie de variables en estudio.

Cabe señalar que, mientras que la mayor parte de los trabajadores de las compañías públicas desarrollan su actividad dentro de empresas de radiodifusión, en el caso de las privadas, la mayor parte de los trabajadores consultados hacen lo propio en empresas de producción audiovisual.

VARIABLES	[P9] EMPRESA PÚBLICA O PRIVADA			
	TOTAL	Pública	Privada	NS/NC
RESPUESTAS				
TOTAL	868	484	379	5
PUESTO DE TRABAJO	868	484	379	5
P8 SU ACTIVIDAD LA LLEVA A CABO A TRAVÉS DE				
Empresa de radiodifusión	49,3	*65,9	*28,5	20,0
Empresa de producción audiovisual	35,9	*27,3	*47,5	
Empresa de servicios auxiliares de producción	1,7	0,2	3,7	
Empresa de agencia de noticias	1,7	0,4	3,4	
E.T.T.	3,3	0,4	6,9	20,0
Otras	2,6	2,7	2,6	
NS/NC	5,3	*3,1	*7,4	60,0

Del mismo modo, cabría destacar que entre los jóvenes menores de 25 años, la mayor parte de ellos desarrollan su actividad en empresas de producción audiovisual; en tanto que la mayor parte de los mayores de 35 años hacen lo propio en compañías de radiodifusión.

TIPO DE EMPRESA Y CONVENIO

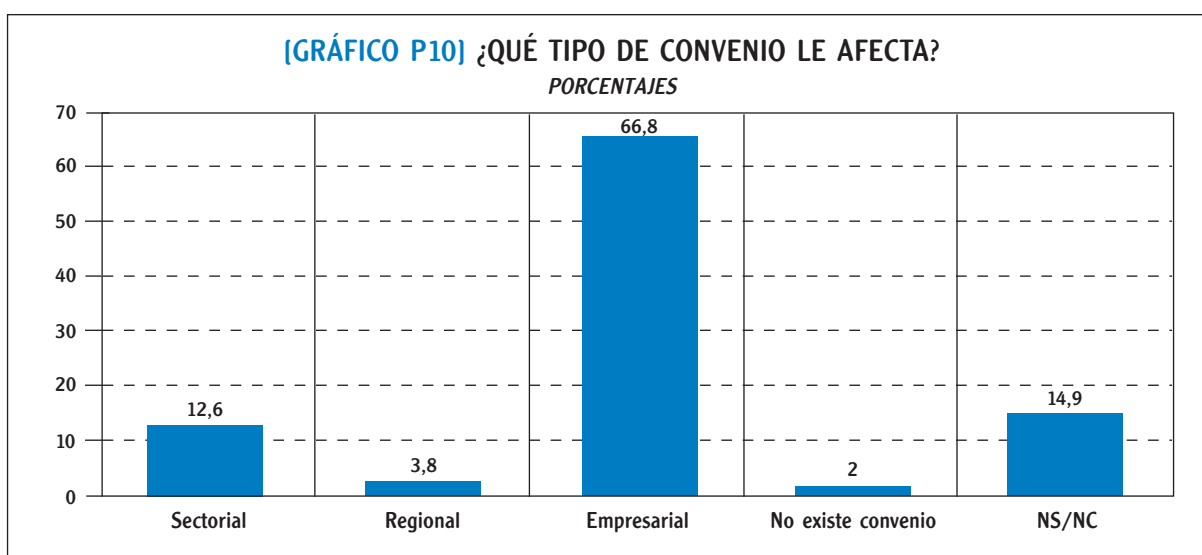
Por lo que se refiere al carácter público o privado de la empresa en la que los entrevistados realizan su trabajo, la mayor parte de los empleados desempeña su trabajo en públicas -un 55,8% de ellos-, en tanto que el resto, que también constituye un grupo numeroso, lo hacen en la empresa privada -un 43,7%-. Esta cuestión cobra sentido no tanto por sí misma, cuanto por su relación con el resto de preguntas del estudio, como se irá viendo a lo largo del informe.

Aunque las diferencias no son muy pronunciadas, son los trabajadores del grupo 1 los que en un mayor porcentaje de casos realizan su tarea en empresas públicas.

Atendiendo a la edad de los entrevistados, se comprueba una relación entre tipo de empresa y edad de los trabajadores, de manera que conforme aumenta la edad de los entrevistados, lo hace también el porcentaje de empleados que trabajan en empresas públicas; así, hasta 4 de cada 5 trabajadores con más de 50 años lo hacen en una empresa de carácter público.

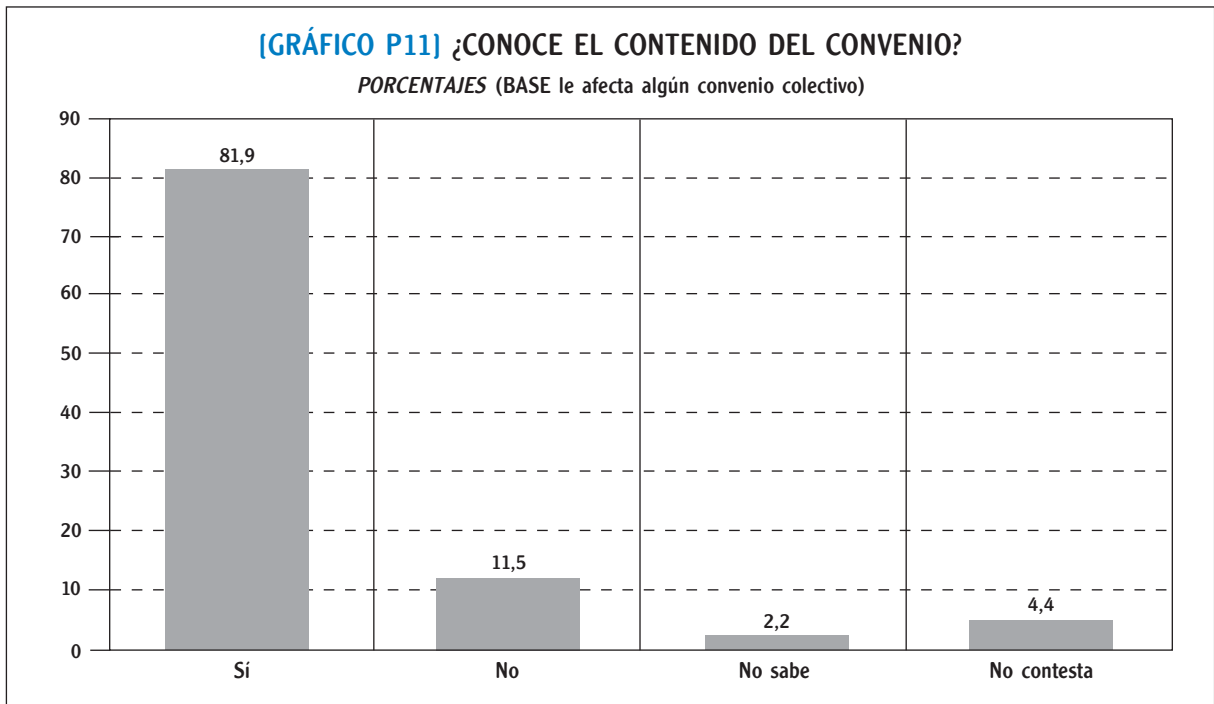
VARIABLES	[P52] EDAD POR INTERVALOS					
	TOTAL	Menos de 25 años	Entre 25 y 35 años	Entre 36 y 50 años	Más de 50 años	No contestada
TOTAL	868	36	311	439	79	3
PUESTO DE TRABAJO	868	36	311	439	79	3
P9 SE TRATA DE EMPRESA PÚBLICA O PRIVADA						
Pública	55,8	47,2	*42,8	*61,3	*81,0	33,3
Privada	43,7	47,2	*56,6	*38,5	*19,0	66,7
NS/NC	0,6	5,6	0,6	0,2		

Entrando en el análisis de los diferentes tipos de convenios por los que se ven afectados los trabajadores, la gran mayoría de ellos, hasta dos tercios del total -un 66,8%- cuentan con un convenio empresarial, que es el tipo más extendido entre los trabajadores del sector audiovisual y de comunicación, lo que se corresponde, cabría pensar, con una realidad del sector caracterizada por una importante presencia de grandes empresas, con convenios propios.



Las otras modalidades de convenio contempladas -sectorial y regional- son muy minoritarias en el sector, ya que entre las dos apenas consiguen reunir al 16,4% de los trabajadores. Un 12,6% de los entrevistados se ven afectados por un convenio de tipo sectorial, en tanto que un 3,8% cuentan con uno de tipo regional. En un 2% más de los casos los trabajadores señalan que en su empresa no existe convenio, y prácticamente un 15% no saben o no contestan al respecto -NS/NC-, porcentaje de desconocimiento que, como cabía esperar, se duplica entre los trabajadores cuyo contrato es de carácter temporal o por obra y servicio.

Considerando únicamente a aquellos trabajadores que se ven afectados por algún tipo de convenio colectivo, con independencia del que se trate, se comprueba que una gran mayoría de ellos conocen su contenido. Frente a prácticamente un 82% de trabajadores que declaran conocer el contenido del convenio, apenas un 11,5% manifiestan no conocerlo. Aún son menos quienes dicen no saber si lo conocen o no -2,2%- o directamente no contestan -4,4%-.



El conocimiento del contenido del convenio es superior entre quienes tienen contratos de trabajo "fijos/indefinidos" que entre quienes lo tienen por obra y servicio. Del mismo modo, cabe señalar la asociación positiva entre conocimiento del convenio y edad, en la medida en que conforme aumenta la edad de los trabajadores, lo hace también el porcentaje de éstos que conocen el convenio.

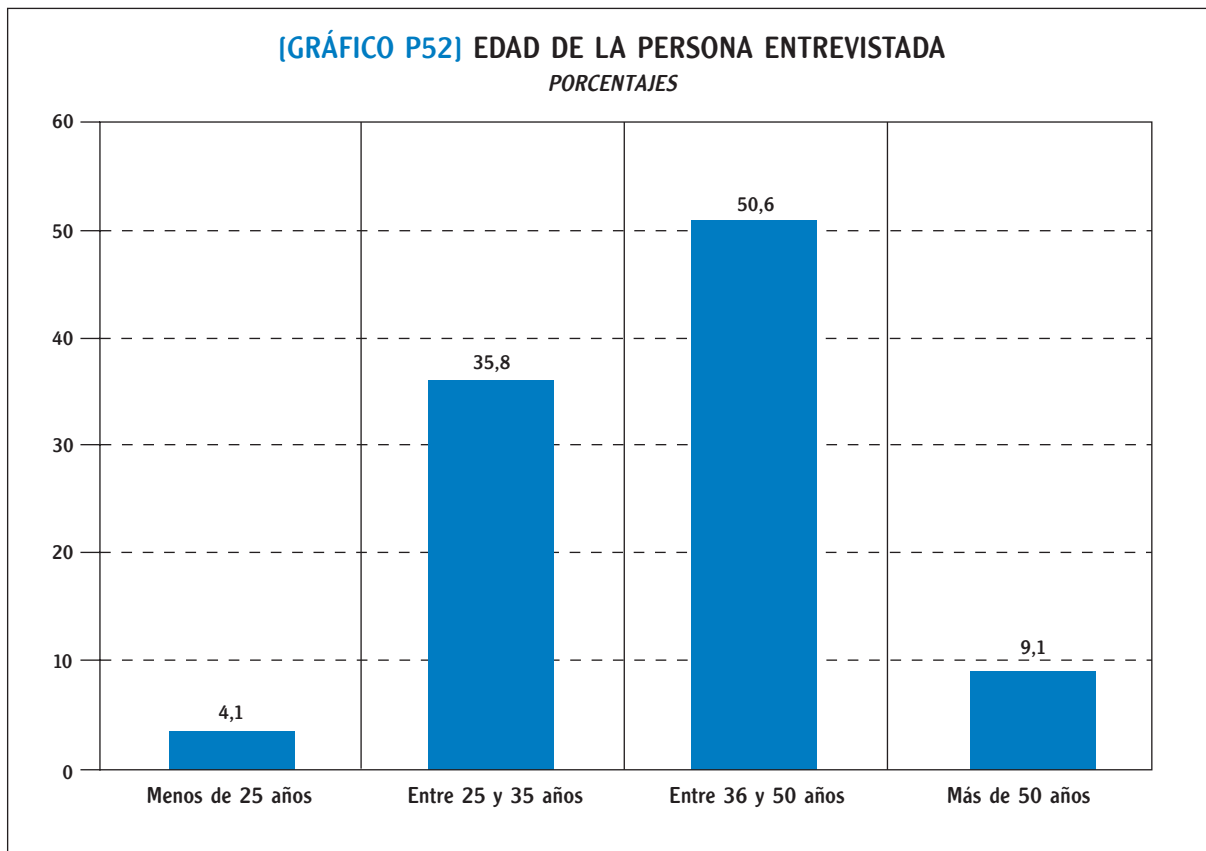
VARIABLES	[P6] SU CONTRATO DE TRABAJO ES							
	TOTAL	Fijo/ indefinido	Mercantil	Temporal	Por obra o servicio	Cooperativista	Otro	NS/NC
TOTAL	868	634	8	117	83	5	14	7
PUESTO DE TRABAJO	868	634	8	117	83	5	14	7
BASE LE AFECTA ALGÚN TIPO DE CONVENIO COLECTIVO	722	583	4	72	48	4	6	5
P11 CONOCE EL CONTENIDO DEL CONVENIO								
Sí	81,9	*85,4	75,0	*68,1	*66,7	25,0	83,3	60,0
No	11,5	*8,9	25,0	*20,8	20,8	75,0	16,7	20,0
No sabe	2,2	1,7		1,4	8,3			20,0
No contesta	4,4	3,9		*9,7	4,2			

VARIABLES	[P52] EDAD POR INTERVALOS					
RESPUESTAS	TOTAL	Menos de 25 años	Entre 25 y 35 años	Entre 36 y 50 años	Más de 50 años	No contesta
TOTAL	868	36	311	439	79	3
PUESTO DE TRABAJO	868	36	311	439	79	3
BASE LE AFECTA ALGÚN TIPO DE CONVENIO COLECTIVO	722	4	244	399	72	3
P11 CONOCE EL CONTENIDO DEL CONVENIO						
Sí	81,9	75,0	79,9	83,2	81,9	66,7
No	11,5	25,0	12,3	10,8	11,1	33,3
No sabe	2,2		3,7	1,5	1,4	
No contesta	4,4		4,1	4,5	5,6	

6.2. Características sociodemográficas

Establecer un perfil del trabajador existente en el sector de la comunicación y audiovisual, (lo más relevante de estas variables, en todo caso, procede de su asociación con el resto de variables del cuestionario), permite identificar situaciones específicas y diferenciadas atendiendo a elementos tales como sexo, edad, etc. y que ya han sido comentados, al menos parcialmente, y en sus relaciones más interesantes, a lo largo de todo el análisis.

Por lo que se refiere a la edad, entre los trabajadores del sector de la comunicación y audiovisual predominan las personas jóvenes y de mediana edad, sobre todo estos últimos. Así, hasta un 86,4% de los trabajadores consultados cuentan con edades comprendidas entre 25 y 50 años, y la mitad de los trabajadores (un 50,6%) tiene entre 36 y 50 años.



Aunque por diferencias no muy grandes, los trabajadores de los grupos 2 y 3 presentan un mayor porcentaje de jóvenes que los de los grupos 1 y 4, que destacan del resto por contar con un mayor número de trabajadores de más de 50 años.

También quienes tienen salario fijo presentan una mayor edad media que quienes tienen una parte variable en su salario. Del mismo modo, quienes tienen un contrato fijo/indefinido tienen más edad que quienes cuentan con un contrato temporal.

VARIABLES	[P6] SU CONTRATO DE TRABAJO ES							
RESPUESTAS	TOTAL	Fijo/ indefinido	Mercantil	Temporal	Por obra o servicio	Cooperativista	Otro	NS/NC
TOTAL	868	634	8	117	83	5	14	7
DATOS PERSONALES	868	634	8	117	83	5	14	7
P52 EDAD QUE TIENE (Intervalos de años)								
Menos de 25 años	4,1	*1,1		*15,4	8,4		21,4	14,3
Entre 25 y 35 años	35,8	*30,9	62,5	*49,6	45,8	60,0	*71,4	14,3
Entre 36 y 50 años	50,6	*56,5	37,5	*30,8	42,2	40,0	7,1	57,1
Más de 50 años	9,1	*11,2		4,3	3,6			
No contesta	0,3	0,3						14,3

VARIABLES	[P9] EMPRESA PÚBLICA O PRIVADA			
RESPUESTAS	TOTAL	Pública	Privada	NS/NC
TOTAL	868	484	379	5
DATOS PERSONALES	868	484	379	5
P52 EDAD QUE TIENE (Intervalos de años)				
Menos de 25 años	4,1	3,5	4,5	40,0
Entre 25 y 35 años	35,8	*27,5	*46,4	40,0
Entre 36 y 50 años	50,6	*55,6	*44,6	20,0
Más de 50 años	9,1	*13,2	*4,0	
No contesta	0,3	0,2	0,5	

Atendiendo al tipo de empresa en la que desarrollan su actividad, se comprueba que los trabajadores de las públicas tienen una media de edad superior a la de los de las privadas.

Atendiendo al sexo de los entrevistados, se constata la mayor presencia de hombres que de mujeres, de manera que, todavía, el sector audiovisual y de la comunicación está bastante masculinizado. En conjunto, prácticamente 2 de cada 3 trabajadores son hombres -un 63,6%-, en tanto que las mujeres representan un 36,1%.

El mayor porcentaje de mujeres, en torno a la mitad de los trabajadores entrevistados, se da entre los empleados de los grupos 1 y 4, en tanto que entre los de los grupos 3 y 4 las mujeres apenas representan a una minoría.

VARIABLES	[P1] PUESTO DE TRABAJO O FUNCIÓN QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE					
RESPUESTAS	TOTAL	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	No contesta
TOTAL	868	288	141	206	224	9
DATOS PERSONALES	868	288	141	206	224	9
P53 SEXO						
Hombre	63,6	*54,5	*77,3	*87,9	*45,1	44,4
Mujer	36,1	*45,1	*22,7	*11,7	*54,9	44,4
No contesta	0,3	0,3		0,5		11,1

VARIABLES	[P6] SU CONTRATO DE TRABAJO ES							
RESPUESTAS	TOTAL	Fijo/ indefinido	Mercantil	Temporal	Por obra o servicio	Cooperativista	Otro	NS/NC
TOTAL	868	634	8	117	83	5	14	7
DATOS PERSONALES	868	634	8	117	83	5	14	7
P53 SEXO								
Hombre	63,6	*67,5	75,0	*53,8	54,2	60,0	42,9	14,3
Mujer	36,1	*32,2	25,0	*46,2	45,8	40,0	57,1	71,4
No contesta	0,3	0,3						14,3

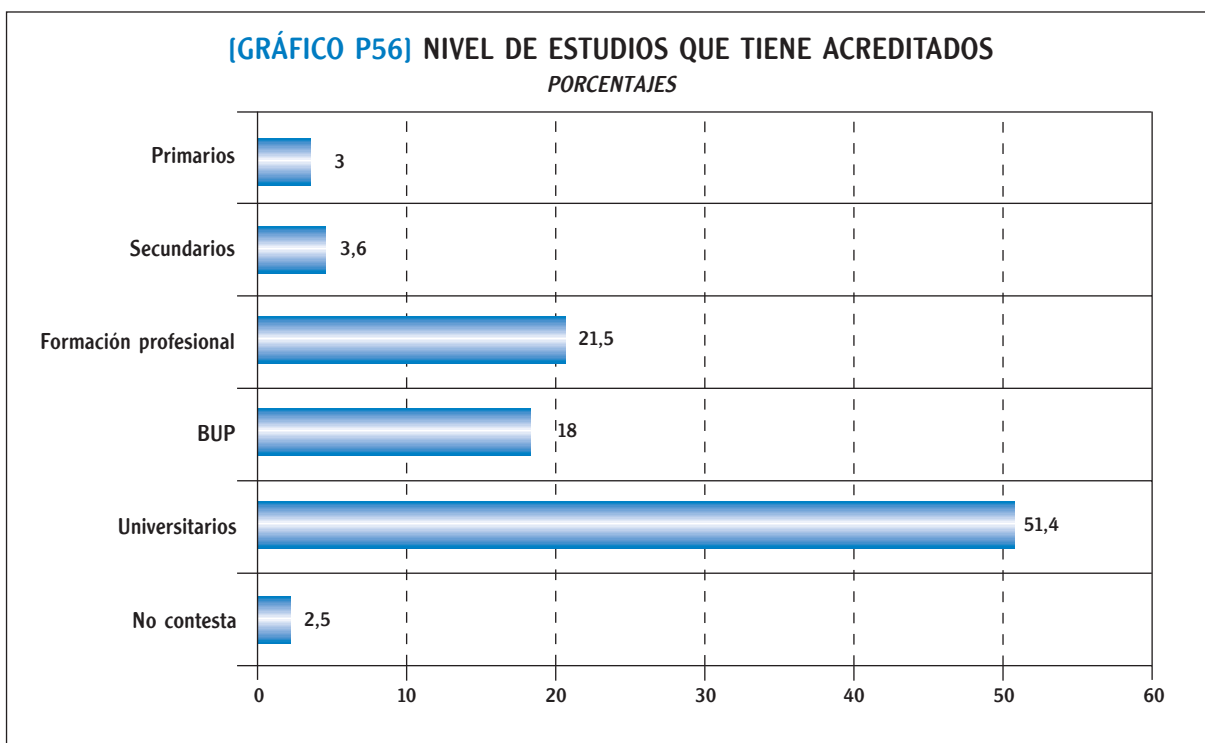
También el mayor porcentaje de mujeres se da entre quienes tienen contrato temporal o por obra y servicio que entre los fijos/indefinidos.

Del mismo modo, se comprueba cierta relación entre edad y sexo de los entrevistados, de forma tal que la presencia de mujeres disminuye notablemente a medida que aumenta la edad, de manera que ellas pasan de ser más de la mitad de los trabajadores entre los que cuentan con menos de 25 años, a apenas un cuarto entre los empleados con más de 50 años. Este dato apunta hacia un futuro del sector no tan masculinizado como se encuentra en la actualidad.

En otro orden de cosas, puede señalarse que la mitad de los trabajadores consultados -un 50,9%- tienen hijos u otros familiares a su cargo, de los cuales, prácticamente la mitad -un 47,3%- considera que siempre o habitualmente su horario le permite ejercer su tutela o cuidado, en tanto que la otra mitad -50,9%- entiende que sólo a veces o nunca el horario le resulta compatible con la tutela o cuidado de sus familiares. De este grupo cuyo horario no es compatible con el cuidado de sus familiares, habría que destacar al 11,8% que señalan que nunca pueden compaginar ambas cosas, en tanto que hasta un 39,1% señalan que sólo a veces no pueden hacerlo.

Cabría destacar, por otra parte, que entre los trabajadores de las empresas públicas, en mayor medida que entre los de las privadas, un mayor porcentaje de entrevistados señala que su horario laboral les permite ejercer la tutela sobre sus hijos y familiares; es decir, los resultados obtenidos sugieren que la conciliación de vida laboral y familiar es mayor entre los trabajadores de las empresas públicas que entre los de las privadas.

Finalmente, una última cuestión en análisis, dentro de este bloque de características sociodemográficas de las personas entrevistadas, viene referida a la formación de los trabajadores del sector, cuyo nivel de estudios acreditados es bastante elevado.



Lo más relevante es que más de la mitad de los trabajadores, un 51,4% tienen estudios universitarios, lo que se corresponde con las tareas profesionales que desarrollan como periodistas. Tras los universitarios, el grupo más numeroso lo conforman aquellos que tienen Formación Profesional, que se corresponderían con los técnicos, etc. Y tras este nivel, con un 18%, estarían aquellos que tienen cursado el BUP. Con formación básica sólo hay un 6,6% de trabajadores.

El mayor porcentaje de trabajadores con estudios universitarios se da en el grupo 1 -en torno a 3 de cada 4 lo son-, seguido por el 4 -la mitad de ellos-. Los grupos 2 y 3, de carácter más técnico, destacan del resto por presentar unos niveles muy elevados de trabajadores con FP (uno de cada tres), y en el caso del 3, destacan los bachilleres, en tanto que en el grupo 2 también hay un elevado porcentaje de universitarios, aunque por debajo de la media.

Atendiendo al carácter público o privado de la empresa en la que los trabajadores desarrollan su trabajo, puede observarse que los que trabajan en las públicas cuentan con un nivel de formación algo superior al de sus colegas de las empresas privadas.

VARIABLES	[P9] EMPRESA PÚBLICA O PRIVADA			
	TOTAL	Pública	Privada	NS/NC
RESPUESTAS				
TOTAL	868	484	379	5
DATOS PERSONALES	868	484	379	5
P56 NIVEL DE ESTUDIOS QUE TIENE ACREDITADO				
Primarios	3,0	*1,9	4,2	20,0
Secundarios	3,6	3,5	3,7	
Formación profesional	21,5	21,5	21,9	
BUP	18,0	16,5	20,1	
Universitarios	51,4	53,5	48,3	80,0
No contesta	2,5	3,1	1,8	

VARIABLES	[P53] SEXO			
	TOTAL	Hombre	Mujer	No contesta
RESPUESTAS				
TOTAL	868	552	313	3
DATOS PERSONALES	868	552	313	3
P56 NIVEL DE ESTUDIOS QUE TIENE ACREDITADO				
Primarios	3,0	*4,0	1,3	
Secundarios	3,6	3,8	3,2	
Formación profesional	21,5	*25,4	*15,0	
BUP	18,0	18,7	16,9	
Universitarios	51,4	*45,5	*62,0	33,3
No contesta	2,5	2,7	1,6	66,7

Sexo y edad son dos variables que también introducen diferencias en el nivel de formación de los trabajadores. Por un lado, los resultados obtenidos muestran que las mujeres cuentan con un nivel de estudios acreditado superior al de los hombres, siendo el porcentaje de mujeres universitarias bastante superior al del hombre.

Por su parte, y por lo que se refiere a la edad, cabe señalar que los grupos de edad que presentan un mayor nivel de formación son los que cuentan con edades comprendidas entre 25 y 50 años, es decir, los trabajadores con edades intermedias.

6.3. Las condiciones de trabajo

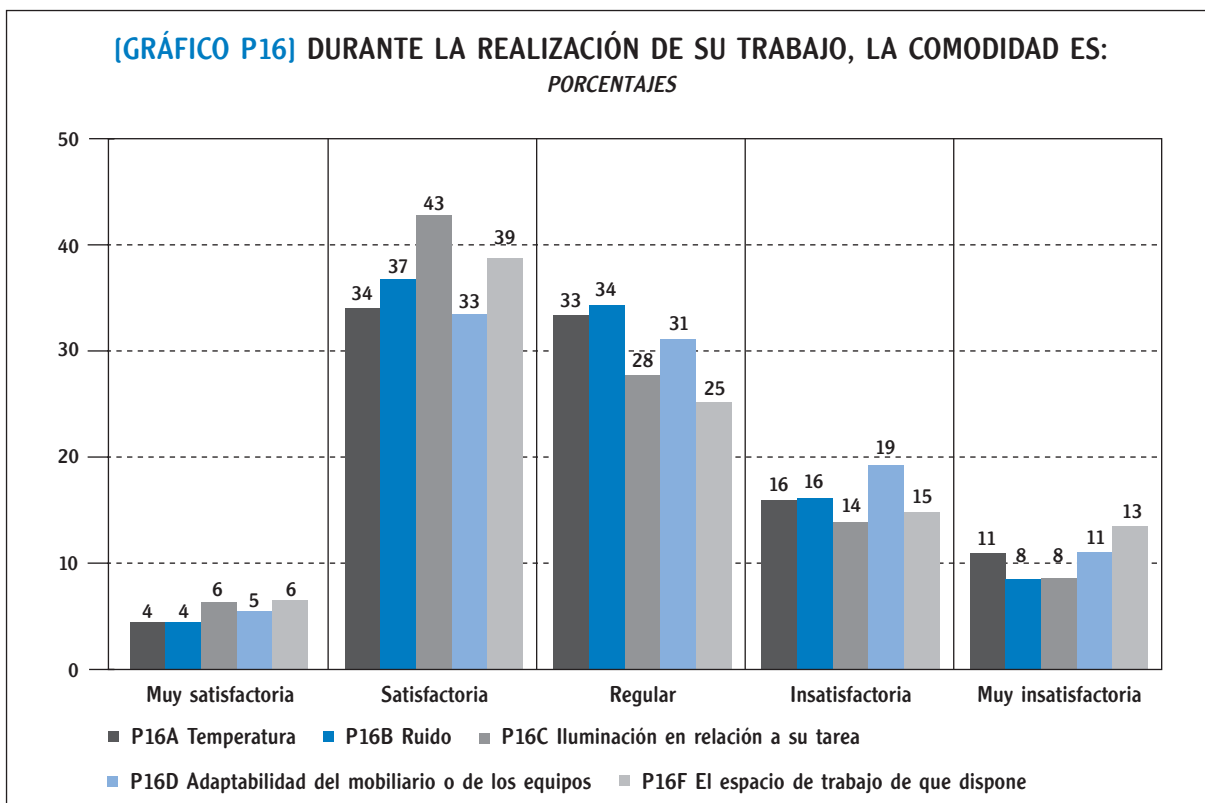
En este bloque de cuestiones -“condiciones de trabajo”- se incluyen distintos aspectos que constituyen el núcleo de la investigación desarrollada.

Para el estudio de las condiciones de trabajo se indaga respecto a determinados aspectos del ambiente en el que desempeñan su tarea, tales como las fuentes de malestar e incomodidad, condiciones físicas y materiales en las que desempeñan el trabajo, forma de organización, exigencias físicas y mentales de la tarea y jornada y organización horaria.

6.3.1. MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Un primer punto en el análisis es lo que se refiere a las condiciones laborales en las que los trabajadores del sector de la comunicación y audiovisual realizan su trabajo viene referido a la incomodidad con diversos aspectos de su ambiente de trabajo, tales como temperatura, ruido, iluminación, mobiliario, etc.

Como puede observarse en el siguiente gráfico, el nivel de satisfacción expresado por los trabajadores entrevistados respecto a determinados aspectos del ambiente de trabajo es moderadamente positivo, en la medida en que, para todas las cuestiones en análisis, es mayor el número de trabajadores que se muestran satisfechos que los que no.



Considerando cinco grados de satisfacción -muy satisfactorio, satisfactorio, regular, insatisfactorio y muy insatisfactorio-, el porcentaje más numeroso de trabajadores -que oscila entre un 32,9% y un 43,1%- valora las diferentes condiciones en las que realiza su trabajo como “satisfactorias”. Tras este grupo, el segundo más numeroso, muy próximo al anterior -oscilando sus valores entre el 24,7% y el 33,9% del total de los trabajadores- son quienes valoran las condiciones de trabajo en las que desarrollan su actividad como “regular”.

Si bien el porcentaje de quienes se muestran “muy insatisfechos” es superior al de quienes se muestran “muy satisfechos” -los primeros, para casi todas las cuestiones en análisis, representan en torno al 10%, en tanto que los segundos suponen un 5%-; y a pesar de la existencia, para todas las condiciones analizadas, de un importante porcentaje de trabajadores que valoran negativamente -entre muy insatisfechos e insatisfechos suman en torno a un 25%, oscilando esta cantidad entre un mínimo de 21,8% a un máximo de 30,1%-; con todo, y a pesar de estos resultados, en la totalidad de los aspectos analizados, el porcentaje de quienes valoran positivamente -satisfechos y muy satisfechos- es superior al de los que lo hacen negativamente, y al de quienes valoran como “regular”, que representan en torno al 30% de los entrevistados, en tanto que quienes valoran positivamente suponen en torno al 40%.

De entre todos los aspectos de trabajo en análisis, los peor valorados, aunque por diferencias no muy elevadas respecto al resto, son el mobiliario de trabajo (30%), el espacio de trabajo de que dispone, valorado negativamente por 28%, la temperatura (27%), el ruido (24%) y la iluminación en relación con su tarea (22%).

Considerando las conclusiones atendiendo al grupo al que pertenece el trabajador, no se observan grandes diferencias entre los resultados de los cuatro consultados. No obstante, podría señalarse que, aunque por variaciones no muy pronunciadas, de manera sistemática, el mayor porcentaje de trabajadores que se muestran insatisfechos o muy insatisfechos con la comodidad de su puesto de trabajo aparece en el grupo 2.

Los trabajadores temporales, en mayor medida que los que cuentan con un contrato “fijo/indefinido”, presentan, aunque tampoco por diferencias muy elevadas, un mayor porcentaje de personas satisfechas con los distintos aspectos relativos a las condiciones en las que realizan su trabajo, tales como temperatura, ruido, iluminación, etc.

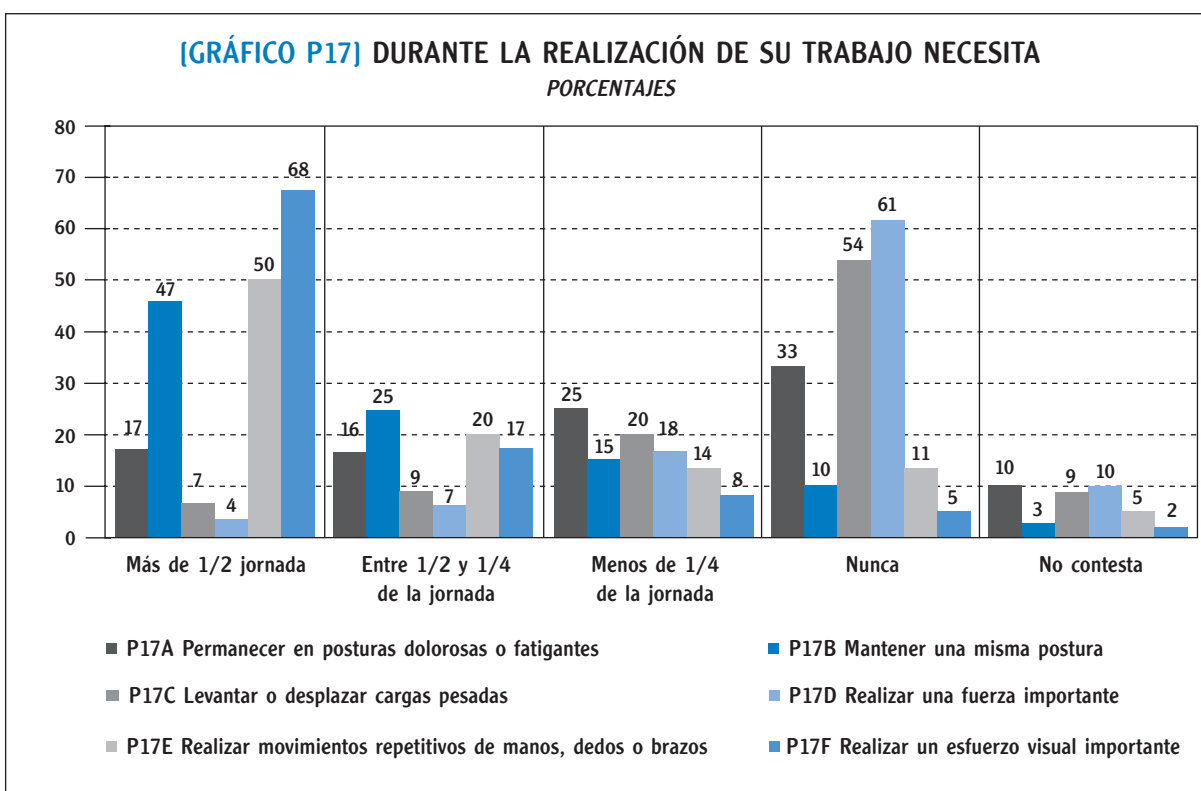
Considerando otras variables, pueden encontrarse algunas diferencias en la valoración que los entrevistados hacen sobre las condiciones en las que desarrolla su trabajo. Someramente, puede apuntarse que:

- ✍ La insatisfacción con las condiciones de trabajo es ligeramente inferior entre los trabajadores de la empresa pública que entre los de las privadas, aunque se da la circunstancia de que en la empresa pública hay una minoría de trabajadores mayor que en la privada que califica como insatisfactorias las condiciones.
- ✍ Atendiendo a la edad de los trabajadores entrevistados, queda claro que son los más jóvenes los que en un mayor porcentaje de casos muestra más de satisfacción con las condiciones ambientales de su trabajo, tales como ruido, iluminación, temperatura, adaptabilidad, etc.
- ✍ Para prácticamente todas las condiciones laborales en análisis, un mayor porcentaje de hombres que de mujeres muestran satisfacción con ellas, de manera que las mujeres se muestran más críticas con aspectos tales como espacio, ruido, iluminación, etc.

6.3.2. EXIGENCIAS FÍSICAS DE LA TAREA

Por lo que se refiere a las condiciones en las que los trabajadores del sector audiovisual y de la comunicación tienen que realizar su trabajo, analizamos en este epígrafe cuestiones tales como posturas que deben adoptar, movimientos, esfuerzos, nivel de atención, ritmos de trabajo, etc.

De todas las cuestiones consideradas que los trabajadores admiten que necesitan hacer en la realización de su trabajo, la que afecta más intensamente y de forma más prolongada a un mayor porcentaje de trabajadores es la realización de un esfuerzo visual importante, que atañe durante más de la mitad de la jornada a un 68,2% de los trabajadores entrevistados, y a un 16,5% más entre una cuarta parte de la jornada y la mitad de ella.



Tras ella, otra de las situaciones que mayoritariamente los trabajadores necesitan hacer durante la realización de su trabajo es mantener una misma postura durante más de la mitad de la jornada, hecho que afecta a un 47,1% de los entrevistados, y un 24,9% más deben mantener la misma postura entre la una cuarta parte de la jornada y la mitad de ella.

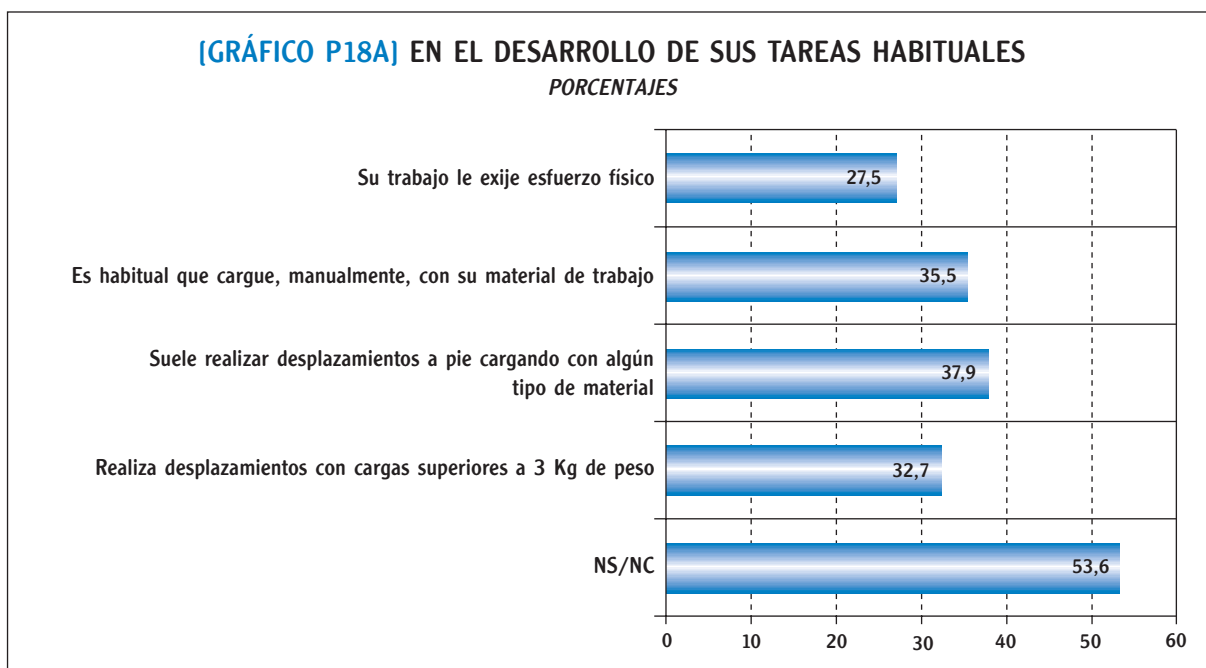
Realizar repetitivos movimientos de manos, dedos y brazos también es otra de las acciones que, de forma mayoritaria, los trabajadores tienen que realizar durante gran parte de la jornada: un 49,9% de ellos durante más de la mitad, y un 19,5% más entre un cuarto y la mitad del tiempo que dura la jornada laboral.

En cambio, otras situaciones que cabría considerar que afectasen a los trabajadores del sector -levantar o desplazar cargas pesadas o realizar una fuerza importante- sólo se dan entre una minoría de los trabajadores, y normalmente con una duración escasa, normalmente no más de una cuarta parte de la jornada.

En definitiva, como hemos visto hasta ahora, las acciones que el trabajo exige a la mayoría de los empleados, durante una gran parte del tiempo de la jornada, y que pueden incidir sobre la salud de los trabajadores son, principalmente, la realización de un esfuerzo visual importante -como cabría suponer tratándose del sector audiovisual-, de movimientos repetitivos de manos, dedos y brazos; y también afecta a la mayoría de los trabajadores del sector el hecho de mantener una misma postura durante un tiempo prolongado.

Casi para todas las cuestiones en estudio, son los trabajadores del grupo 3 los que durante la realización de su trabajo, necesitan en un mayor porcentaje de casos, permanecer en posturas dolorosas o fatigantes, levantar o desplazar cargas pesadas, realizar una fuerza importante, movimientos repetitivos, etc. Resultados que son coherentes con lo visto hasta ahora, en la medida en que ese tipo de prácticas son más propias de los trabajadores técnicos, que están integrados en el grupo 3.

Considerando con mayor detenimiento la realización de esfuerzo físico en el desarrollo de las tareas habituales de los trabajadores del sector, los resultados del sondeo ponen de manifiesto que sólo una minoría de trabajadores -en torno a uno de cada cuatro, concretamente un 27,5%- realizan un trabajo que exige esfuerzo físico. En cambio, está algo más extendido -entre uno de cada tres, un 35,5%- el tener que cargar manualmente con el material de trabajo, así como realizar desplazamientos a pie cargando con algún tipo de instrumento -hecho que afecta al 37,9% de los trabajadores- y tener que realizar desplazamientos con cargas superiores a 3 Kg de peso -que se da en un 32,7% de los entrevistados-.



Como ponen de manifiesto los resultados, estas circunstancias se dan entre no más de la mitad de los trabajadores -un 46,4%-, de modo que hay operarios sobre los que, en la realización de su trabajo, se da más de una de las circunstancias contempladas. Frente a este grupo, la mayoría de los entrevistados -alrededor de un 53,6% del total- declaran no tener que realizar ningún tipo de esfuerzo en el trabajo, ni transportar ningún tipo de carga o de material.

Nuevamente, son los trabajadores del grupo 3 los que, en un mayor porcentaje de casos, tienen un trabajo que les exige un esfuerzo físico importante, así como la necesidad de la realización de desplazamientos.

Profundizando en el análisis sobre los esfuerzos que realizan los trabajadores del sector, considerando en este caso únicamente a aquellos que declaran realizar desplazamientos con cargas superiores a 3 kilogramos de peso, la mayor parte de ellos, hasta un 84,5%, manipula pesos inferiores a 25 Kg. De otra parte, los

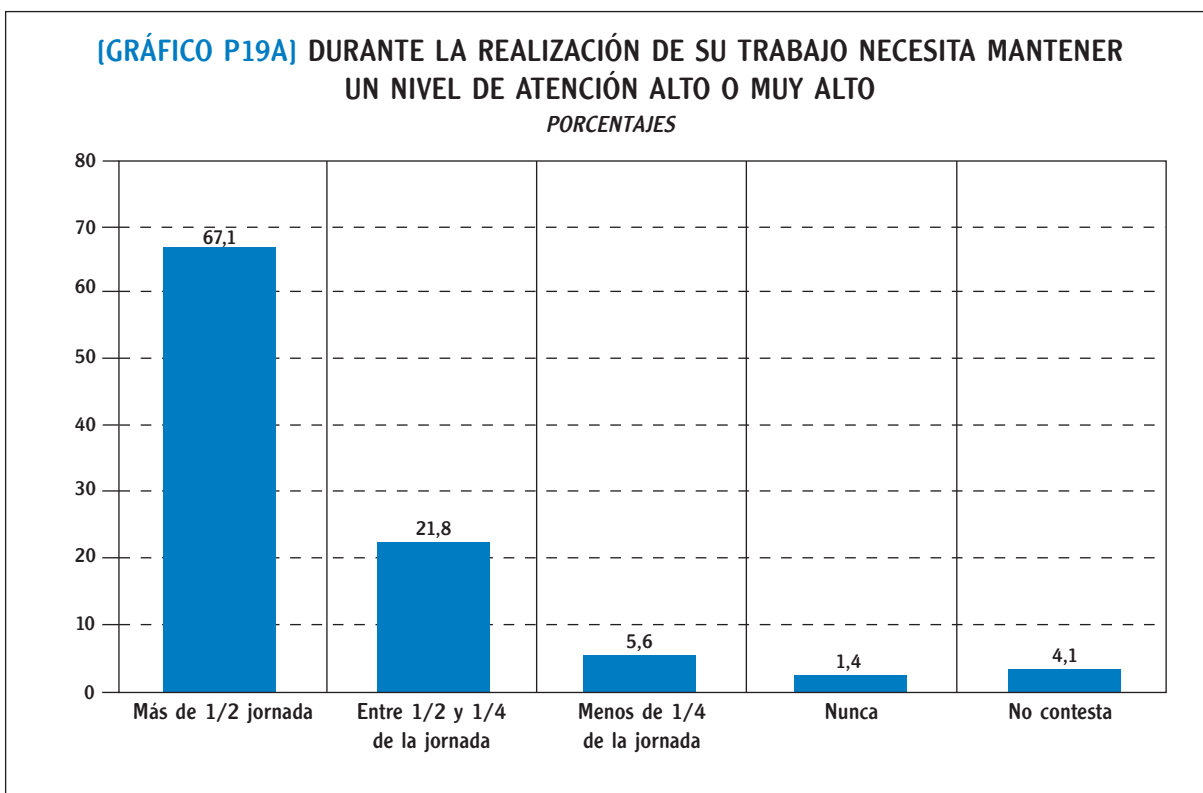
resultados ponen de manifiesto que para uno de cada tres trabajadores que desplazan pesos superiores a 3 Kg, un 38,7%, la empresa pone a su disposición algún medio mecánico para su manipulación.

Para esta cuestión, lo más preocupante de los resultados es la percepción de que sólo en uno de cada cuatro trabajadores que realizan desplazamientos con cargas de más de 3 Kg, el peso, tamaño y forma de la carga que desplazan, son adecuadas a su condición física.

Considerando a un colectivo concreto que realiza desplazamientos con cargas de más de 3 Kg, el de los jóvenes menores de 18 años, mayores de 50 años o más y mujeres, que representan a 42 casos del total de entrevistados, dichos colectivos, todos ellos especialmente sensibles a soportar pesos en su trabajo, en sólo una minoría de casos, apenas en uno de cada tres, un 31%, pone su empresa a su disposición algún medio mecánico para su manipulación. Considerando nuevamente al total de los trabajadores entrevistados, y continuando con el análisis de las condiciones en las que desarrollan su trabajo, se les pregunta si durante la realización del mismo necesitan mantener un nivel de atención alto o muy alto -y durante cuánto tiempo de la jornada-, mantener un ritmo de trabajo elevado y realizar tareas muy repetitivas de muy corta duración.

6.3.3. EXIGENCIAS MENTALES DEL TRABAJO

Como corresponde a trabajos como los desarrollados en el sector, es comprensible que un elevado porcentaje de trabajadores, hasta un 67,1%, tenga que permanecer más de la mitad de la jornada un nivel de atención alto o muy alto. Y un 21,8% más, mantengan un nivel de atención alto o muy alto entre la mitad y un cuarto de la jornada.

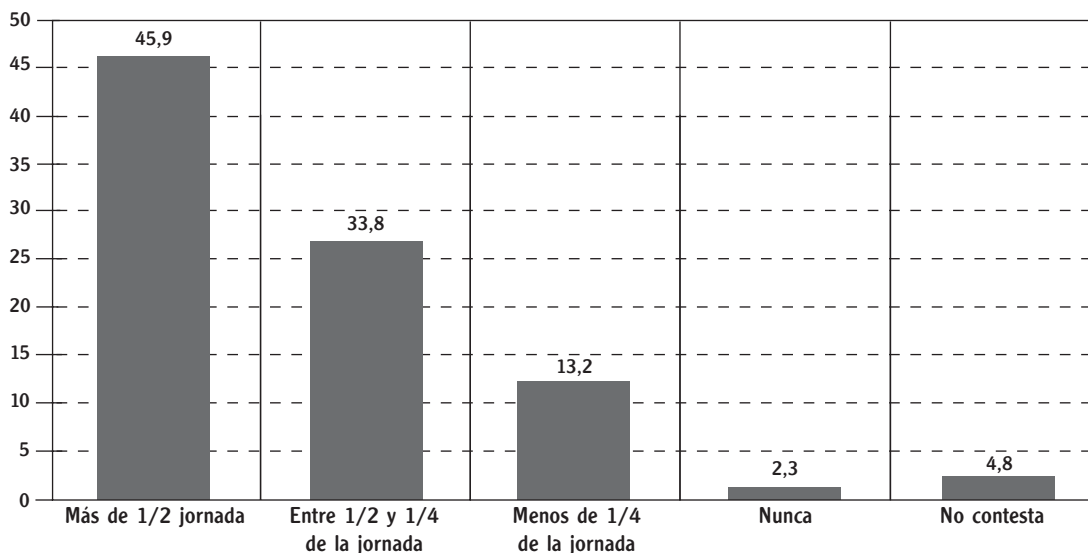


Son los trabajadores del grupo 1, aquellos que tienen un perfil profesional más directivo y de trabajo intelectual, quienes en un mayor porcentaje de casos deben mantener un nivel de atención alto o muy alto la mayor parte del tiempo que dura su jornada laboral -sobre todo durante más de la mitad del tiempo de duración de esta-.

También un elevado porcentaje de trabajadores entrevistados tienen que mantener un ritmo de trabajo elevado durante la realización de su trabajo, llegando al 45,9% quienes lo hacen más de la mitad de la jornada. Dicho ritmo elevado, en el caso de 1 de cada 3 entrevistados, en el 33,8% de los casos, se mantiene a lo largo de una cuarta parte y la mitad de la jornada.

[GRÁFICO P19B] DURANTE LA REALIZACIÓN DE SU TRABAJO NECESITA MANTENER UN RITMO DE TRABAJO ELEVADO

PORCENTAJES



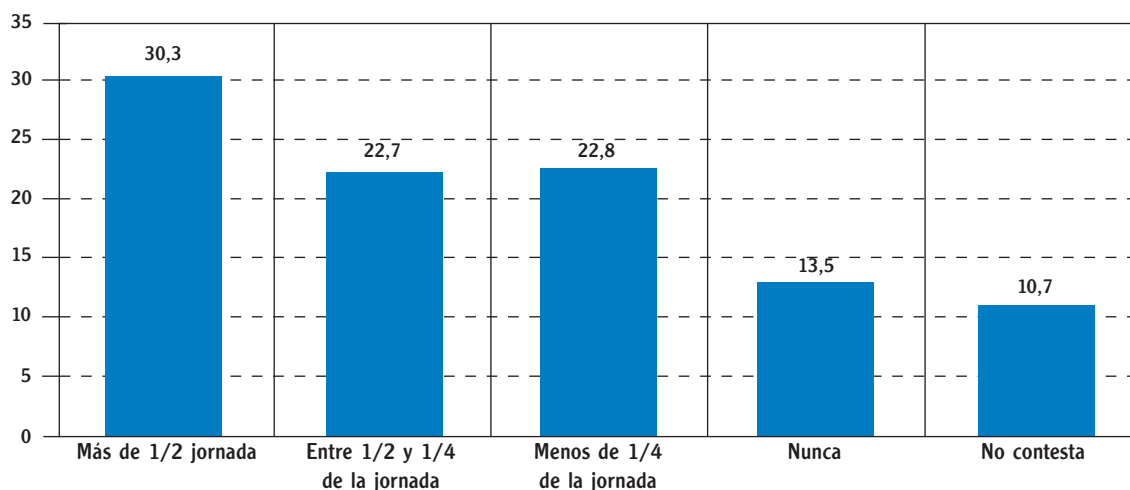
También en este aspecto destacan los trabajadores del grupo 1 sobre los del resto de los contemplados, por presentar un mayor porcentaje de trabajadores que durante gran parte de la jornada tienen que mantener un ritmo de trabajo elevado.

Igualmente, atendiendo al carácter de la empresa, se observan diferencias, en el sentido de que las posturas incómodas en la realización del trabajo, el desplazamiento de cargas pesadas, etc. afectan a un mayor porcentaje de operarios de la empresa privada que de la pública.

La incidencia de la realización de tareas muy repetitivas y de corta duración es menor que las cuestiones vistas anteriormente. Algo menos de un tercio de los entrevistados -un 30,3%- realiza tareas muy repetitivas y de muy corta duración durante más de la mitad de la jornada; y un quinto más -un 22,7%- lo hace entre un cuarto y la mitad de la jornada.

[GRÁFICO P19C] DURANTE LA REALIZACIÓN DE SU TRABAJO NECESITA REALIZAR TAREAS REPETITIVAS DE CORTA DURACIÓN

PORCENTAJES



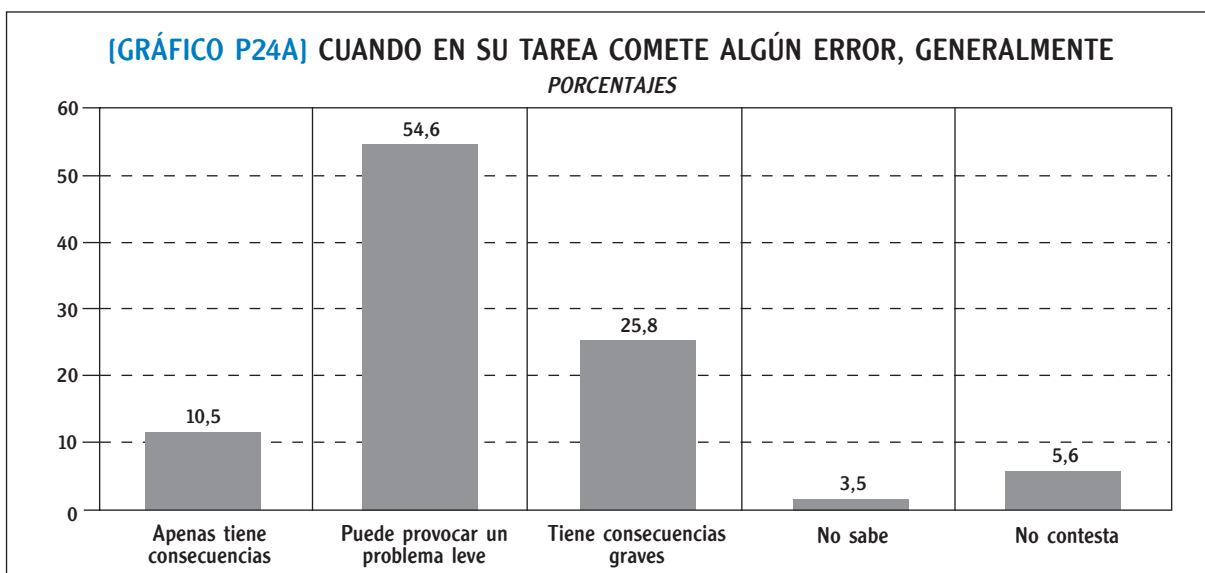
Atendiendo al sexo y a la edad de los entrevistados, pueden constatar diferencias en lo que se refiere a las condiciones en las que los trabajadores realizan sus tareas. Así, puede observarse cómo, por término general, son los trabajadores con edades intermedias -con entre 25 y 50 años- quienes en un mayor porcentaje de casos tienen que permanecer en posturas incómodas en la realización de sus tareas.

VARIABLES	TOTAL	[P52] EDAD			[P53] SEXO				
		Menos de 25 años	Entre 25 y 35 años	Entre 36 y 50 años	Más de 50 años	No contesta	Hombre	Mujer	No contesta
TOTAL	868	36	311	439	79	3	552	313	3
CONDICIONES DE TRABAJO	868	36	311	439	79	3	552	313	3
P19 DURANTE LA REALIZACIÓN DE SU TRABAJO NECESITA	868	36	311	439	79	3	552	313	3
P19A MANTENER UN NIVEL DE ATENCIÓN ALTO O MUY ALTO									
Más de 1/2 jornada	67,1	72,2	66,2	68,3	59,5	100,0	*63,4	*73,2	100,0
Entre 1/2 y 1/4 parte de la jornada	21,8	16,7	22,5	21,6	22,8		*25,0	*16,3	
Menos de 1/4 parte de la jornada	5,6	8,3	6,4	5,0	5,1		6,3	4,5	
Nunca	1,4		1,3	0,9	5,1		1,6	1,0	
No contesta	4,1	2,8	3,5	4,1	7,6		3,6	5,1	
P19B MANTENER UN RITMO DE TRABAJO ELEVADO									
Más de 1/2 jornada	45,9	38,9	47,3	45,8	41,8	100,0	*40,0	*55,9	66,7
Entre 1/2 y 1/4 parte de la jornada	33,8	30,6	37,3	33,0	26,6		*36,6	*29,1	
Menos de 1/4 parte de la jornada	13,2	25,0	11,3	13,7	13,9		*15,4	*9,6	
Nunca	2,3		1,3	2,1	*8,9		3,3	0,6	
No contesta	4,8	5,6	2,9	5,5	8,9		4,7	4,8	33,3
P19C REALIZAR TAREAS MUY REPETITIVAS Y DE MUY CORTA DURACIÓN									
Más de 1/2 jornada	30,3	36,1	29,3	30,5	29,1	66,7	*26,6	*36,4	66,7
Entre 1/2 y 1/4 parte de la jornada	22,7	22,2	25,4	20,7	22,8	33,3	24,6	19,5	
Menos de 1/4 parte de la jornada	22,8	27,8	24,1	22,6	17,7		*25,9	*17,6	
Nunca	13,5	8,3	12,9	14,1	15,2		12,7	15,0	
No contesta	10,7	5,6	8,4	12,1	15,2		10,1	11,5	33,3

De igual forma, atendiendo al sexo del entrevistado, se constata que, si bien un mayor porcentaje de hombres que de mujeres señalan que deben hacer esfuerzos físicos en sus trabajos, en cambio, en lo que se refiere a mantener altos niveles de atención, ritmos de trabajo elevados, etc. el porcentaje de mujeres que debe mantenerlos una parte importante de la jornada es superior al de los hombres.

Otro aspecto más a considerar en la evaluación de la carga mental que exige el trabajo en el sector de la comunicación y audiovisual es conocer el grado de responsabilidad percibida en la realización de su trabajo, en el sentido de si los posibles errores en su puesto pueden tener o no consecuencias importantes en el resultado final del trabajo.

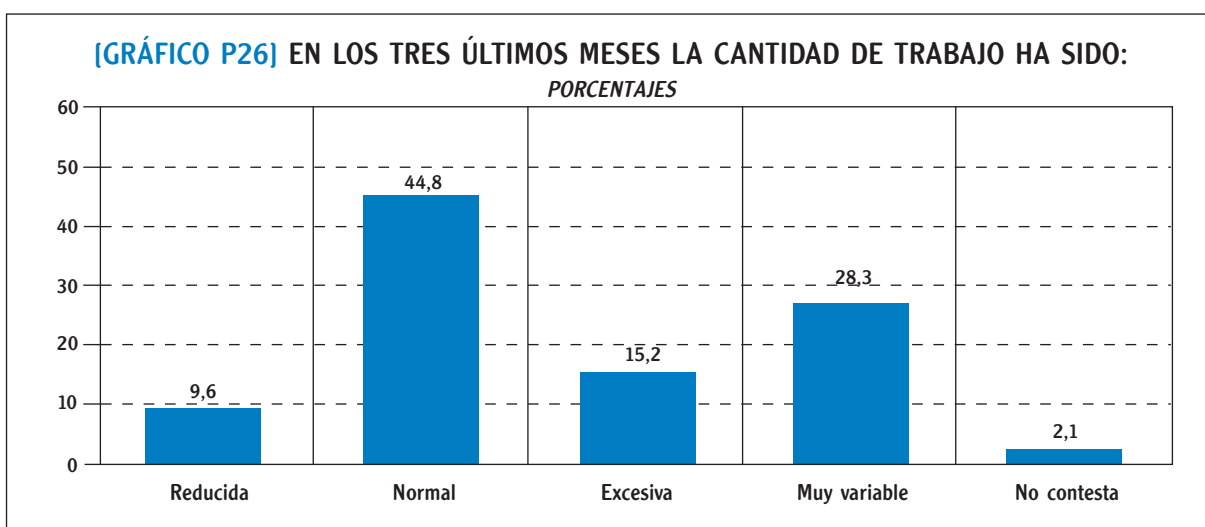
Es mayoritaria la percepción entre los trabajadores de que sus errores tienen consecuencias de carácter grave o leve, tal y como señalan 4 de cada 5 entrevistados -un 80,4%-. Mayoritariamente, tal y como apunta hasta un 54,6% de los empleados, los errores que cometen en su tarea pueden provocar un problema de carácter leve, dato que sugiere la existencia entre la mayoría de los trabajadores de cierto nivel de responsabilidad. Junto a estos, un grupo significativo de los entrevistados -un 25,8%, es decir, 1 de cada 4-, declara que sus errores acarrearán consecuencias graves para el servicio. Sólo apenas un 10,5% señala que los errores cometidos apenas tienen consecuencias.



Considerando únicamente a aquellos trabajadores para los que los errores que cometen en el desempeño de su actividad tienen consecuencias graves, el 25,8% antes señalado, en la mayoría de los casos, en un 62,9% de ellos, conllevan consecuencias graves para la calidad del servicio. Un porcentaje menor, pero también importante, el 24,6%, declaran que los efectos generados son costes económicos importantes para la empresa, lo que supone un elemento más de inquietud entre estos trabajadores en el desempeño de sus tareas. Finalmente, son una minoría los que consideran que las consecuencias que se derivan de los errores en la tarea pueden redundar negativamente en sus propios intereses como trabajador, bien porque le acarreen sanciones económicas -en un 2,7% de los casos-, bien porque, incluso, pueden correr el riesgo de perder el empleo -en un 6,7% de los casos-, consecuencia esta última que incorpora a la actividad laboral un componente de presión sobre el trabajador nada desdeñable, que puede resultar altamente negativo sobre la salud laboral de los trabajadores, sobre todo en su dimensión psicológica.

Otra cuestión influyente para determinar el grado de carga mental de trabajo se refiere al volumen de tarea existente en los tres últimos meses, percibida por los propios trabajadores.

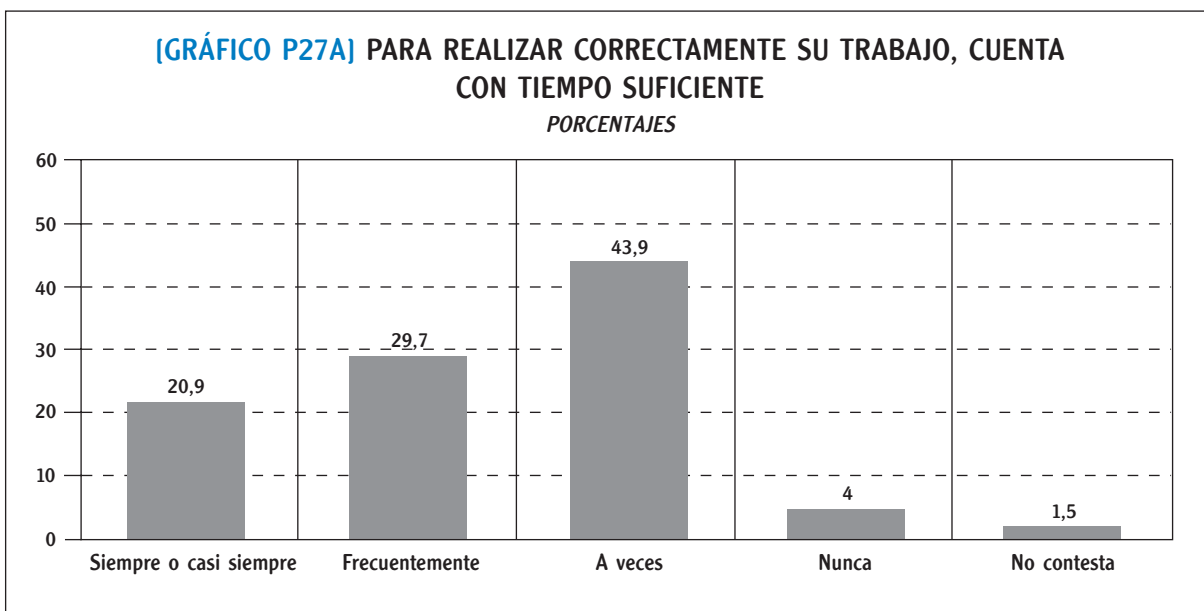
No parece haber existido en los tres últimos meses una gran carga de trabajo, en la medida en que sólo un 15,2% señala que efectivamente ésta ha sido excesiva. Lo más habitual, según declara un 44,8% de los entrevistados, es que la carga laboral sea normal, lo que representa un volumen importante, pero no reducido, como señala un 9,6% de los trabajadores en estudio. Finalmente, habría que hacer mención a otro importante grupo de trabajadores, del 28,3%, que señalan que la cantidad de trabajo en los últimos meses ha sido muy variable, valoración con la que no podemos hacernos una idea precisa del volumen de trabajo, pero sí de la dinámica seguida en el sector, caracterizada, al menos para este grupo de trabajadores, por estar supeditada a las necesidades y eventualidades del trabajo desempeñado.



Continuando con el análisis de las condiciones en las que los trabajadores del sector de la comunicación y audiovisual llevan a cabo sus tareas, se les pregunta ahora si cuentan en su empresa con los elementos necesarios para el correcto desarrollo del trabajo, tales como tiempo suficiente, información clara e idónea, asistencia ante el surgimiento de dudas, recursos informáticos, etc.

Para todos los aspectos considerados en este punto, hay un significativo grupo de trabajadores, en torno a la mitad de ellos, que expresan que nunca o sólo a veces, disponen de dichos recursos (tiempo suficiente, información, ayuda, programas informáticos, etc.). Entrando en más detalles, podemos destacar algunos de los principales resultados obtenidos.

Uno de los elementos más importantes en análisis, y por lo que se desprende de los resultados, de los más preocupantes, es la disponibilidad de tiempo suficiente para la realización correcta del trabajo. Apenas 1 de cada 5 trabajadores entrevistados, un 20,9%, declara disponer siempre o casi siempre de tiempo suficiente para la correcta realización de su trabajo. Este porcentaje de trabajadores se incrementará hasta el 50,6% si incluimos a aquellos que frecuentemente cuentan con suficiente tiempo -que suponen un 29,7%. En definitiva, un elevado porcentaje de entrevistados, el 43,9%, sólo a veces disponen del tiempo necesario para la correcta realización de su trabajo; y un 5,8% más, nunca dispone de tiempo. Casos estos dos últimos, que suman hasta un 49,7% del total de entrevistados, que ponen de manifiesto una realidad laboral en el sector que, necesariamente, incide negativamente sobre la salud de los trabajadores en el desempeño de sus tareas cotidianas.



6.3.4. AUTONOMÍA/DEPENDENCIA DEL TRABAJADOR

Respecto al grado de autonomía en la organización del trabajo de que disponen los trabajadores para el desarrollo de las tareas que tienen asignadas, en términos generales, se observa que un reducido porcentaje de trabajadores -en torno al 20-25% para casi todas las cuestiones en análisis- gozan de libertad para elegir o modificar siempre o varias veces ciertos aspectos de su trabajo. En concreto, "la distribución y/o duración de las pausas en el trabajo", con un 27,4% de trabajadores que siempre o muchas veces pueden modificarlas, es el aspecto donde un mayor porcentaje de empleados gozan de cierta libertad. Frente a esta cuestión, es "el contenido de las tareas", la dimensión del trabajo en la que un menor porcentaje de trabajadores puede elegir o modificar siempre o casi siempre, apenas un 13%.

En el resto de los aspectos considerados en el análisis -"orden de las tareas", "método de trabajo" y "ritmo de trabajo"-, el porcentaje de trabajadores que siempre o casi siempre pueden modificarlas o elegir las oscila entre el 20,8% -caso del "ritmo de trabajo"- y el 24,5% -para "el orden de las tareas"-.

En coherencia con los resultados vistos hasta ahora, es en el contenido de las tareas donde un mayor porcentaje de trabajadores "nunca o casi nunca" pueden elegir o modificar el contenido de las tareas, hasta

un 58,6%. Un porcentaje también mayor, aunque inferior a este, es el de quienes nunca o casi nunca pueden elegir o modificar el “ritmo de trabajo”, un 42,6% o “el método de trabajo”, un 40,2%.

Finalmente, señalar que para todas las cuestiones en análisis, un porcentaje del 30-35% de los trabajadores, señalan que “algunas veces” pueden elegir o modificar los aspectos de su trabajo.

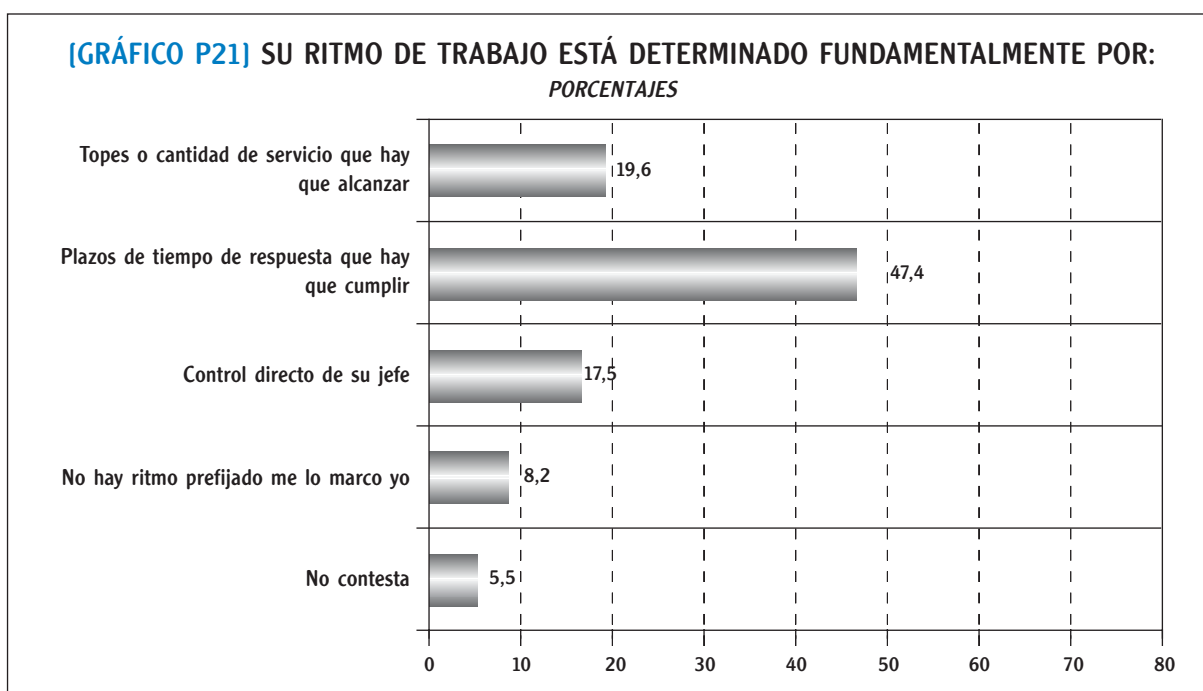
Considerando los resultados atendiendo al grupo laboral al que pertenezcan los entrevistados, se observa que son los trabajadores de los grupos de familias profesionales 1 y 4, aunque por diferencias no muy grandes, quienes en un mayor porcentaje de casos cuentan con empleados con cierta autonomía en la organización de su trabajo, ya que es en esos grupos donde un mayor porcentaje de casos los trabajadores señalan poder elegir o modificar el orden de las tareas, el método de trabajo, el ritmo, contenido de las tareas, etc.

Del mismo modo, si bien por diferencias no muy grandes, los resultados parecen poner de manifiesto que entre los trabajadores “fijos/indefinidos” hay un porcentaje de ellos con cierta autonomía en la organización de su trabajo, ligeramente superior al existente entre los temporales.

Atendiendo a variables tales como la edad y el sexo, puede constatar que son los trabajadores de mayor edad, que a su vez son también los que cuentan con más años de experiencia en su puesto de trabajo, los que en un mayor porcentaje de casos, cuentan con mayor nivel de autonomía en la organización de su trabajo -orden de las tareas, método de trabajo, ritmo, contenido de las tareas, etcétera-.

Ahondando en la cuestión del ritmo de trabajo que desarrollan los trabajadores del sector, podemos comprobar la existencia de tres grandes realidades entre los entrevistados, de lo que se deriva la causa principal que determina el ritmo con el que realizan sus tareas.

De los resultados del sondeo se desprende que el ritmo de trabajo viene determinado, principalmente, y para la mayor parte de los trabajadores, por “plazos de tiempo de respuesta que hay que cumplir”, según apunta un 47,4% de los entrevistados; porcentaje que es algo más elevado entre los trabajadores con contratos de trabajo temporales.



Tras esta cuestión, “plazos de tiempo de respuesta que hay que cumplir”, otras dos razones que también se dan entre los trabajadores como determinante principal del ritmo de trabajo son “topes o cantidades de servicio que hay que alcanzar”, que sucede en el 19,6% de los casos, realidad que es algo mayor entre aquellos trabajadores cuyo modo de remuneración incluye una parte variable; y finalmente, una tercera realidad es la del “control directo de su jefe”, que se da en un 17,5% de los entrevistados.

Sólo en un 8,2% de los trabajadores, no parece existir un ritmo prefijado, sino que, según señalan, se lo marcan ellos mismos.

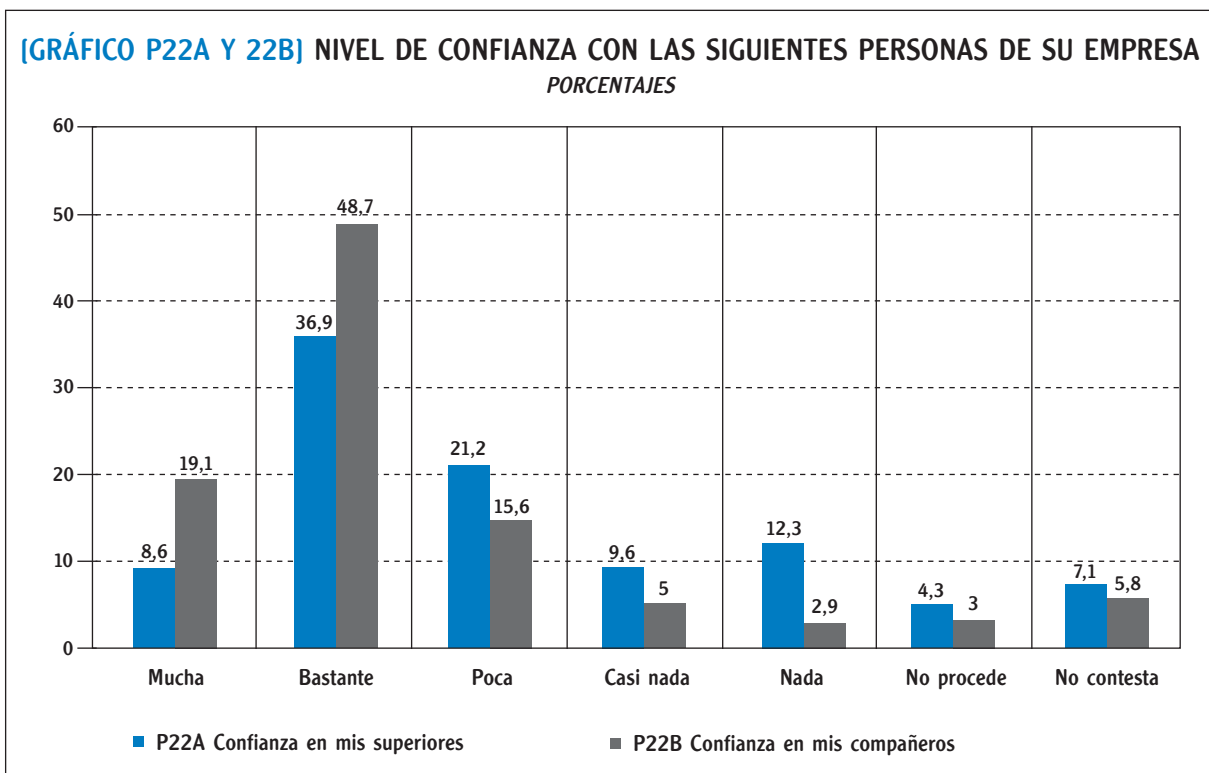
Estos resultados son consistentes con la realidad de un sector -audiovisual y de la comunicación- caracterizado por la rapidez y celeridad en la dinámica de trabajo, los imperativos de salir en “el aire” o “en antena”, la necesidad de actualizar constantemente noticias, la importancia de llegar el primero para dar la primicia, la inmediatez entre lo que se diseña y su resultado final, etc. en definitiva, los imperativos de los plazos de respuesta, en este sector son especialmente importantes para el buen funcionamiento del medio y la realización correcta del trabajo.

Este es un elemento, como cabe suponer, potencialmente generador de estrés laboral, en la medida en que trabajar durante toda la jornada contra reloj, en todo momento con plazos de tiempo de respuesta, y en muchas ocasiones cuando dicha respuesta tiene una repercusión pública importante, en la medida en que el trabajo se proyecta al conjunto de usuarios -radioescuchas y telespectadores- de las empresas para las que trabajan los entrevistados.

6.3.5. APOYO SOCIAL EN EL TRABAJO

Resulta de gran importancia para el modelo de estrés en particular que estamos empleando en este estudio, prestar una atención particularizada al nivel de confianza de los trabajadores con sus compañeros y superiores en su actividad laboral cotidiana.

Comenzando por el nivel de confianza existente entre las personas de la empresa, contrasta, como es lógico, la confianza que los trabajadores tienen hacia sus superiores frente a la que tienen hacia sus compañeros. Si bien en términos generales el porcentaje de trabajadores que declaran tener mucha o bastante confianza, en el mejor de los casos, no supera el 68%, en el caso de los compañeros; la confianza hacia los superiores no llega a la mitad de los trabajadores -se queda en el 45,5%-.



Comenzando por la confianza con los superiores, los resultados del estudio ponen de manifiesto una división en dos grandes grupos entre los trabajadores: unos, un 45,5% señalan que tienen mucha o bastante confianza hacia sus superiores; en tanto que un grupo similar, del 43,1% manifiestan tener poca, casi nada o nada en sus superiores.

Por lo que se refiere a la confianza con los compañeros, los resultados son bien distintos, dado que la gran mayoría, un 67,8%, declaran tener mucha o bastante confianza, en tanto que sólo un 7,9% considera que tiene casi nada o nada de confianza con sus compañeros; porcentaje al que habría que sumar un 15,6% más, que declaran tener poca.

En definitiva, cabría destacar que, si bien los niveles de confianza de los trabajadores con los superiores son moderados, sí que se observa, al menos en 2 de cada 3 profesionales, una alta confianza entre compañeros, hecho que, necesariamente, contribuye a generar un buen ambiente laboral, que redundará directamente en la calidad del trabajo y en la mejora de las condiciones en las que los trabajadores desempeñan su labor.

Cabe destacar que entre los trabajadores con contrato temporal, en mayor medida que entre quienes tiene uno "fijo/indefinido", el nivel de confianza hacia superiores y compañeros es algo más elevado.

VARIABLES	[P6] SU CONTRATO DE TRABAJO ES							
	TOTAL	Fijo/ indefinido	Mercantil	Temporal	Por obra o servicio	Cooperativista	Otro	NS/NC
TOTAL	868	634	8	117	83	5	14	7
CONDICIONES DE TRABAJO	868	634	8	117	83	5	14	7
P22 NIVEL DE CONFIANZA CON LAS SIGUIENTES PERSONAS DE SU EMPRESA	868	634	8	117	83	5	14	7
P22A CONFIANZA EN MIS SUPERIORES								
Mucha	8,6	7,7		12,8	9,6	20,0	14,3	
Bastante	36,9	35,2	25,0	41,0	43,4	60,0	42,9	28,6
Poca	21,2	21,8	12,5	19,7	18,1		14,3	71,4
Casi nada	9,6	10,3	12,5	6,8	9,6	20,0		
Nada	12,3	*14,5	12,5	6,8	7,2			
No procede	4,3	3,9	25,0	5,1	3,6		7,1	
No contesta	7,1	6,6	12,5	7,7	8,4		21,4	
P22B CONFIANZA EN MIS COMPAÑEROS								
Mucha	19,1	18,0	25,0	22,2	20,5		42,9	14,3
Bastante	48,7	48,1	62,5	50,4	51,8	60,0	28,6	57,1
Poca	15,6	16,6		10,3	16,9	20,0	7,1	28,6
Casi nada	5,0	5,2		6,8	2,4			
Nada	2,9	3,5		0,9	2,4			
No procede	3,0	3,2	12,5	2,6	1,2	20,0		
No contesta	5,8	5,5		6,8	4,8		21,4	

6.3.6. VIOLENCIA EN EL TRABAJO

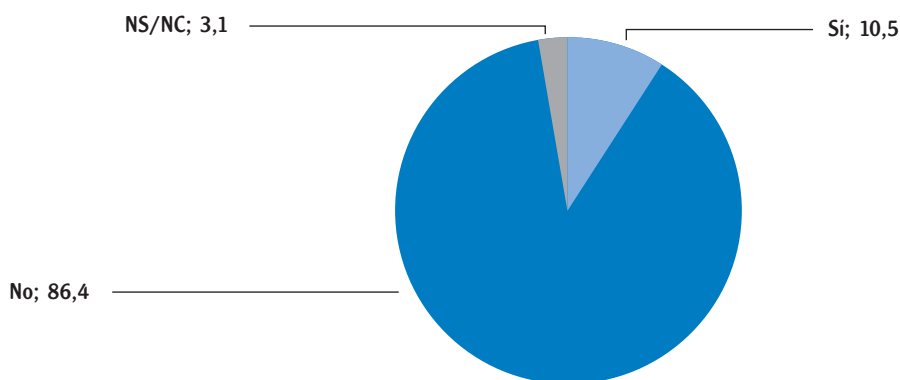
Finalmente, un último aspecto que analizamos en el presente epígrafe, viene referido a diferentes puntos relativos a la existencia de situaciones de especial violencia, o que impliquen riesgo, en las que se hayan visto involucrados los trabajadores en el desarrollo de su actividad laboral.

Nuevamente, exponemos sucintamente los resultados más destacados de los obtenidos en estas cuestiones:

Hasta 1 de cada 10 trabajadores entrevistados señalan haber sufrido agresiones físicas durante el desempeño de su trabajo, hecho altamente llamativo por el elevado porcentaje de empleados que las padecen, y que pone de manifiesto una realidad sorprendente en el sector de comunicación y el audiovisual. Estas agresiones físicas han sido muy frecuentes entre los trabajadores pertenecientes al grupo 3, dado que casi 1 de cada 4 de ellos las ha padecido.

[GRÁFICO P29A] HA SUFRIDO AGRESIONES FÍSICAS DURANTE EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO

PORCENTAJES

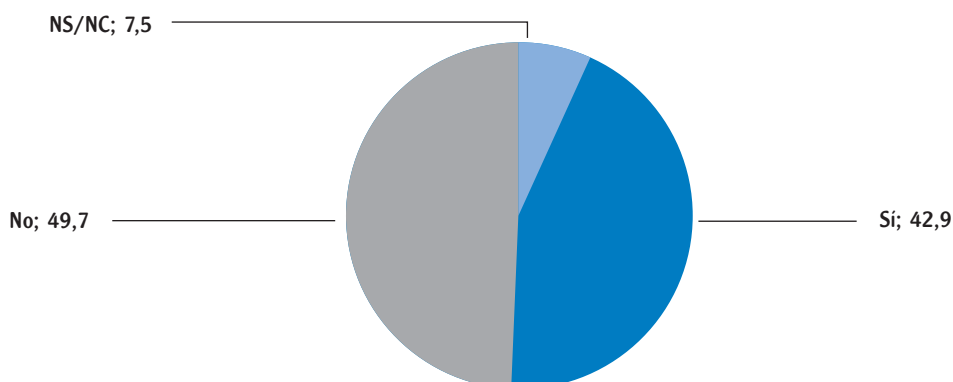


Igual de sorprendente que la cuestión anterior resulta el hecho de que hasta un 8,1% de los entrevistados reconozca que cuando fue agredido físicamente en el desempeño de su trabajo, dicha agresión ocasionó daños materiales en su equipo de trabajo.

Por lo que a las agresiones psicológicas se refiere, mucho más frecuentes que las físicas en el ámbito laboral, también son más frecuentes en el sector de la comunicación y audiovisual, llegando a afectar a un porcentaje de trabajadores bastante preocupante: hasta un 42,9%.

[GRÁFICO P29C] HA SUFRIDO AGRESIONES PSICOLÓGICAS DURANTE EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO

PORCENTAJES



Resulta un hecho muy preocupante que 4 de cada 10 trabajadores del sector admitan haber sufrido agresiones psicológicas durante el desempeño de su trabajo. También aquí destacan los trabajadores del grupo 3, sobre el resto, por presentar un mayor porcentaje de ellos que han sufrido agresiones psicológicas -prácticamente la mitad de ellos han sido víctimas de este tipo de agresiones-.

Cabría destacar también, que son los trabajadores de la empresa pública, en mayor medida que los de las empresas privadas, quienes señalan haber sufrido agresiones psicológicas en el desarrollo de su trabajo en un mayor porcentaje de casos.

En torno a 1 de cada 5 trabajadores entrevistados -22,2%- manifiesta, por su parte, que en su trabajo se dejan llevar por la situación sin atender al riesgo que pueda comportar. Porcentaje similar -22,7%- se da entre quienes entienden que el riesgo es algo intrínseco a su trabajo.

VARIABLES	ABSOLUTOS	PORCENTAJE
RESPUESTAS		
TOTAL	868	100,0
CONDICIONES DE TRABAJO	868	00,0
P29 EN RELACIÓN A SITUACIONES DE ESPECIAL VIOLENCIA O RIESGO:	868	100,0
P29D EN SU TRABAJO, SUELE DEJARSE LLEVAR SIN ATENDER RIESGO		
Si	193	2,2
No	572	65,9
NS/NC	103	11,9
P29E CREE QUE EL RIESGO ES ALGO INTRÍNSECO A SU TRABAJO		
Si	197	22,7
No	591	68,1
NS/NC	80	9,2

La mayoría de los trabajadores entrevistados, hasta 3 de cada 4 -un 78%- consideran que en su trabajo es necesario un alto grado de compromiso e implicación, lo que nos da una idea de las exigencias inherentes a los puestos profesionales existentes dentro del sector de la comunicación y audiovisual.

Finalmente, son mayoría, un 55,4%, quienes admiten ser más conscientes del riesgo que hay en su trabajo tras un tiempo en la profesión.

Considerando estos resultados y atendiendo al modo de remuneración, puede constatarse que entre aquellos trabajadores que complementan un salario fijo con parte variable, el porcentaje que han sufrido agresiones físicas y psicológicas es superior que entre quienes cuentan con un salario fijo. También tiene la convicción, en mayor medida, que el riesgo es algo intrínseco en su trabajo, que es necesario un alto grado de compromiso y que se es más consciente del riesgo después de haber desempeñado el trabajo durante un tiempo.

Considerando la edad de los trabajadores, puede constatarse que es entre aquellos que cuentan con más de 35 años donde en un mayor porcentaje de casos declaran haber sufrido agresiones psicológicas.

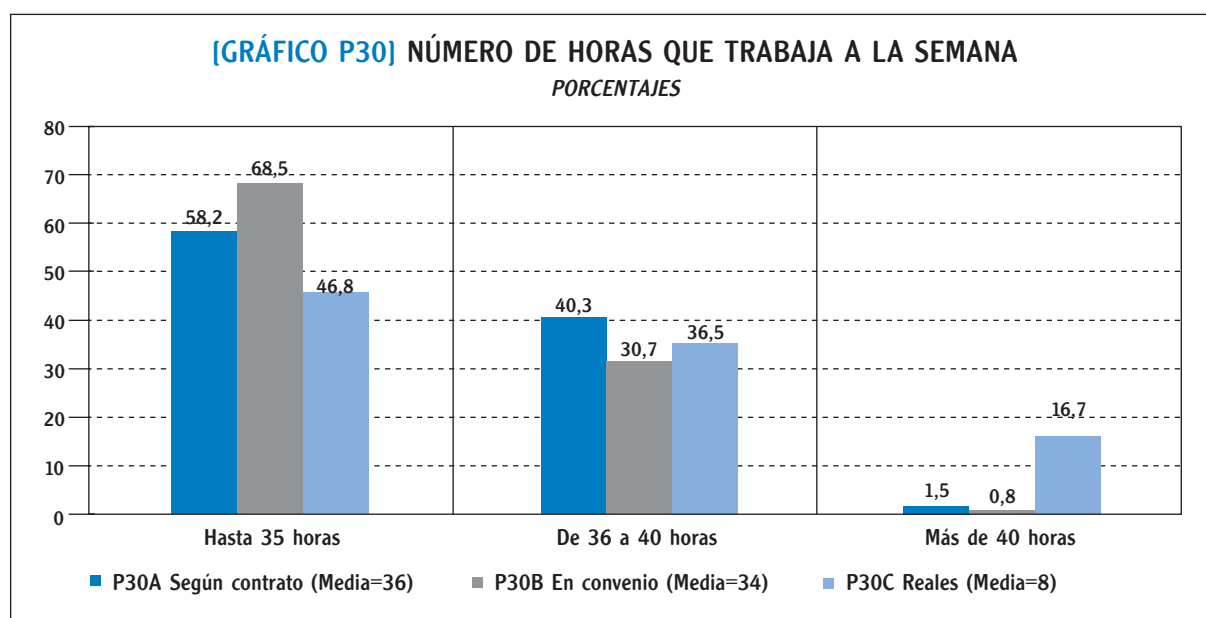
VARIABLES	[P4] MODO DE REMUNERACIÓN					
	TOTAL	Sólo salario fijo	Salario fijo con parte variable en función de horas extras	Salario más variable en función de cumplimiento de objetivos	Mediante factura por relación mercantil o ser autónomo	No contesta
RESPUESTAS						
TOTAL	868	535	247	48	9	29
CONDICIONES DE TRABAJO	868	535	247	48	9	29
P29 EN RELACIÓN A SITUACIONES DE ESPECIAL VIOLENCIA O RIESGO:						
P29A HA SUFRIDO AGRESIONES FÍSICAS DURANTE EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO	868	535	247	48	9	29
Si	10,5	*6,9	*17,4	12,5	33,3	6,9
No	86,4	*91,2	*78,1	79,2	66,7	86,2
NS/NC	3,1	*1,9	4,5	8,3		6,9
P29C HA SUFRIDO AGRESIONES PSICOLÓGICAS DURANTE EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO						
Si	42,9	40,2	*50,2	41,7	33,3	34,5
No	49,7	51,8	*42,5	52,1	66,7	62,1
NS/NC	7,5	8,0	7,3	6,2		3,4

VARIABLES	[P52] EDAD POR INTERVALOS					
	TOTAL	Menos de 25 años	Entre 25 y 35 años	Entre 36 y 50 años	Más de 50 años	No contesta
TOTAL	868	36	311	439	79	3
CONDICIONES DE TRABAJO	868	36	311	439	79	3
P29 EN RELACIÓN A SITUACIONES DE ESPECIAL VIOLENCIA O RIESGO:	12	*30,6	13	9	10	33
P29A HA SUFRIDO AGRESIONES FÍSICAS DURANTE DESEMPEÑO DE SU TRABAJO	868,0	36,0	311,0	439,0	79,0	3,0
Sí						
No						
NS/NC	10,5	8,3	11,6	10,5	6,3	33,3
	86,4	88,9	85,2	86,1	92,4	66,7
P29C HA SUFRIDO AGRESIONES PSICOLÓGICAS DURANTE DESEMPEÑO DE SU TRABAJO						
Sí	42,9	36,1	*37,0	*47,2	45,6	33,3
No	49,7	61,1	*55,6	*45,6	44,3	33,3
NS/NC	7,5	2,8	7,4	7,3	10,1	33,3

6.3.7. HORARIO Y JORNADA DE TRABAJO

Cambiando de temática en el análisis, en el presente epígrafe abordamos un conjunto de cuestiones concernientes al tiempo que los trabajadores dedican a la jornada laboral. Puntos tales como número de horas semanales trabajadas, tipos de jornadas laborales existentes en el sector, prolongación o no de la jornada, descansos, horarios nocturnos, etc.; son aspectos referentes a la jornada laboral en el sector de la comunicación y audiovisual que analizamos en este apartado.

Por lo que se refiere al número de horas semanales que los empleados del sector dedican a su trabajo, cabe distinguir hasta tres tipos: las horas establecidas según contrato, las señaladas por el convenio, y finalmente, las horas reales de trabajo dedicadas a la jornada. Dado que para las tres cuestiones planteadas hay un elevado porcentaje de entrevistados que no contestan -responden que NS/NC-, entorno a un 30%, en el análisis del número de horas trabajadas a la semana recalculamos los resultados considerando únicamente a aquellos trabajadores que responden.



Según contrato, los profesionales del sector en estudio dedican semanalmente a la jornada laboral una media de 35 horas semanales, lo que se explica por el hecho de que hasta un 58,2% de quienes contestan declaran que su contrato es por una duración de un máximo de 35 horas a la semana, en tanto que el 40,3% restante señala que tienen un contrato firmado que incluye entre 36 y 40 horas semanales. Así pues, apenas un 1,5% de los trabajadores que contestan a la pregunta aseguran que en su contrato su jornada laboral es de más de 40 horas.

Atendiendo al convenio, el número de horas trabajadas semanalmente es ligeramente inferior al existente en contratos, dado que la media para todos los trabajadores es de 34 horas semanales, una menos que la existente de media en los contratos. De esta forma, la gran mayoría de trabajadores, un 68,5% de los que contestan, se ven afectados por convenios en los que se establecen una jornada semanal inferior a 35 horas; y el resto, hasta un 30,7% de los que respondieron a esta cuestión, tienen convenios que fijan la jornada laboral semanal entre 36 y 40 horas.

Finalmente, consideramos las horas reales que los trabajadores dedican a la jornada semanal, que finalmente resultan ser ligeramente superiores en número a las contempladas en el contrato y en el convenio. Con una media de 36 horas semanales, el grupo más numeroso de trabajadores, un 46,8% de quienes responden, trabajan menos de 36 a la semana; en tanto que en torno a 1 de cada 3 entrevistados que se pronuncian sobre este aspecto -un 36,5%-, lo hacen entre 36 y 40 horas. Finalmente, un reducido grupo, del 16,7%, trabaja más de 40 horas semanales.

Considerando los resultados anteriores acerca de las horas de trabajo atendiendo a diversas variables, se ponen de manifiesto ciertas relaciones a considerar, que a continuación se señalan:

De un lado, cabe destacar que aquellos trabajadores que tienen un contrato fijo, en mayor medida que los que lo tienen temporal, dedican más horas semanales al trabajo, tanto en lo que se refiere al contrato, como al convenio al que están sujetos, como a las horas reales que trabajan.

Del mismo modo, son los trabajadores que perciben una parte variable en su salario, en mayor medida que quienes tienen un salario fijo, los que trabajan más número de horas a la semana -tanto en contrato, como en convenio como en horas reales-.

VARIABLES	[P4] MODO DE REMUNERACIÓN						
	RESPUESTAS	TOTAL	Sólo salario fijo	Salario fijo con parte variable en función de horas extras	Salario más variable en función de cumplimiento de objetivos	Mediante factura por relación mercantil o ser autónomo	No contesta
TOTAL		868	535	247	48	9	29
HORARIO DE TRABAJO		868	535	247	48	9	29
P30 NÚMERO DE HORAS TRABAJA A LA SEMANA		868	535	247	48	9	29
P30A SEGÚN CONTRATO							
Menos de 35 horas		40,0	42,4	34,8	33,3	11,1	58,6
De 36 a 40 horas		27,6	*23,7	*36,8	35,4	33,3	6,9
Más de 40 horas		1,0	0,9	0,4	4,2	11,1	
NS/NC		31,3	32,9	27,9	27,1	44,4	34,5
media de horas semanales		35,0	34,7	36,0	36,2	35,2	28,9
STD		7,7	7,7	6,7	7,4	14,0	11,1
P30B EN CONVENIO							
Menos de 35 horas		51,7	*57,4	*42,9	45,8		48,3
De 36 a 40 horas		23,2	*20,6	*30,0	25,0		17,2
Más de 40 horas		0,6	0,6	0,8			
NS/NC		24,5	*21,5	26,3	29,2	100,0	34,5
media de horas semanales		34,2	34,1	34,9	34,7		30,1
STD		7,9	7,7	7,8	6,7		11,2

P30C REALES						
Menos de 35 horas	32,4	*35,0	29,1	20,8	11,1	37,9
De 36 a 40 horas	25,2	25,6	26,7	20,8	11,1	17,2
Más de 40 horas	11,5	*9,7	13,8	18,7	33,3	6,9
NS/NC	30,9	29,7	30,4	39,6	44,4	37,9
<i>media de horas semanales</i>	36,4	36,1	37,5	38,2	37,6	30,4
STD	9,3	8,6	9,4	9,2	16,3	14,4

VARIABLES	[P6] SU CONTRATO DE TRABAJO ES							
	RESPUESTAS	TOTAL	Fijo/ indefinido	Mercantil	Temporal	Por obra o servicio	Cooperativista	Otro
TOTAL	868	634	8	117	83	5	14	7
HORARIO DE TRABAJO	868	634	8	117	83	5	14	7
P30 NÚMERO DE HORAS TRABAJA A LA SEMANA	868	634	8	117	83	5	14	7
P30A SEGÚN CONTRATO								
Menos de 35 horas	40,0	*35,6	25,0	*53,0	49,4	40,0	57,1	85,7
De 36 a 40 horas	27,6	*30,6	37,5	21,4	19,3	20,0	7,1	
Más de 40 horas	1,0	0,5		1,7	3,6		7,1	
NS/NC	31,3	33,3	37,5	23,9	27,7	40,0	28,6	14,3
<i>media de horas semanales</i>	35,0	35,4	27,0	33,9	35,8	36,7	30,4	30,0
STD	7,7	7,2	15,9	8,5	6,5	2,4	12,8	11,2
P30B EN CONVENIO								
Menos de 35 horas	51,7	51,1	12,5	51,3	57,8	60,0	64,3	57,1
De 36 a 40 horas	23,2	*28,1	12,5	*12,8	*6,0	20,0	7,1	
Más de 40 horas	0,6	0,8						
NS/NC	24,5	*20,0	75,0	*35,9	*36,1	20,0	28,6	42,9
<i>media de horas semanales</i>	34,2	34,7	23,5	33,2	33,4	29,3	29,0	27,5
STD	7,9	7,4	16,5	8,5	7,7	13,0	11,4	13,0
P30C REALES								
Menos de 35 horas	32,4	*30,0	12,5	*41,0	36,1	40,0	50,0	42,9
De 36 a 40 horas	25,2	*28,2	25,0	*17,1	16,9	20,0	14,3	14,3
Más de 40 horas	11,5	11,7	12,5	8,5	14,5	40,0	7,1	
NS/NC	30,9	30,1	50,0	33,3	32,5		28,6	42,9
<i>media de horas semanales</i>	36,4	36,9	33,3	34,3	37,7	34,8	32,1	28,0
STD	9,3	8,6	14,7	11,1	8,9	14,7	11,1	13,3

Por otra parte, cabría señalar que los trabajadores más jóvenes, por término medio, parecen ser los que menos horas realizan en su jornada laboral. Y, por término general, de media, los hombres dedican más horas de trabajo que las mujeres, tanto según convenio, según contrato, como según horas extras. Del mismo modo, también los trabajadores de las empresas públicas señalan trabajar un número menor de horas que los de las privadas.

VARIABLES	TOTAL	[P52] EDAD					[P53] SEXO		
		Menos de 25 años	Entre 25 y 35 años	Entre 36 y 50 años	Más de 50 años	No contesta	Hombre	Mujer	No contesta
TOTAL	868	36	311	439	79	3	552	313	3
HORARIO DE TRABAJO	868	36	311	439	79	3	552	313	3
P30 NÚMERO DE HORAS TRABAJA A LA SEMANA	868	36	311	439	79	3	552	313	3
P30A SEGÚN CONTRATO									
Menos de 35 horas	40,0	30,6	42,1	40,5	31,6	66,7	39,5	40,6	66,7
De 36 a 40 horas	27,6	38,9	*37,0	*23,0	*11,4	33,3	29,7	24,0	33,3
Más de 40 horas	1,0	8,3	0,6	0,9			1,1	1,0	
NS/NC	31,3	22,2	*20,3	*35,5	*57,0		29,7	34,5	
<i>media de horas semanales</i>	35,0	35,4	35,1	34,9	35,4	28,3	35,8	33,5	36,7
STD	7,7	10,1	8,0	7,3	5,5	13,1	6,6	9,4	2,4
P30B EN CONVENIO									
Menos de 35 horas	51,7	*19,4	*43,4	*57,6	*65,8	66,7	51,3	52,4	66,7
De 36 a 40 horas	23,2	11,1	*30,2	21,0	*12,7	33,3	*25,7	*18,5	33,3
Más de 40 horas	0,6		0,3	0,9			0,5	0,6	
NS/NC	24,5	*69,4	26,0	*20,5	21,5		22,5	28,4	
<i>media de horas semanales</i>	34,2	32,9	34,4	34,4	32,9	28,3	34,9	32,8	36,7
STD	7,9	9,7	8,3	7,2	8,6	13,1	6,9	9,3	2,4
P30C REALES									
Menos de 35 horas	32,4	33,3	35,0	31,7	25,3	33,3	30,3	35,8	66,7
De 36 a 40 horas	25,2	30,6	27,0	24,4	20,3	33,3	26,4	23,3	
Más de 40 horas	11,5	8,3	14,5	10,0	8,9	33,3	12,7	9,3	33,3
NS/NC	30,9	27,8	*23,5	33,9	*45,6		30,6	31,6	
<i>media de horas semanales</i>	36,4	33,0	36,5	36,6	36,7	41,7	37,3	34,8	40,0
STD	9,3	12,3	10,1	8,4	7,7	6,2	8,5	10,4	7,1

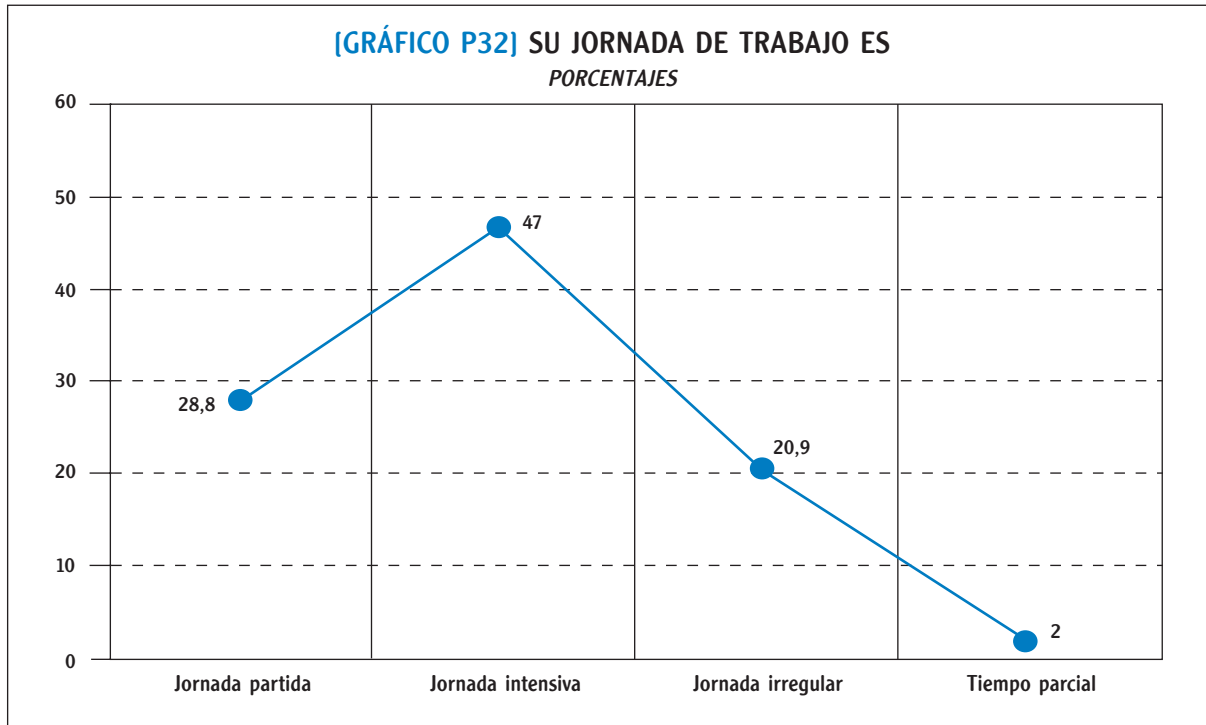
Como hemos comprobado anteriormente, el sector en estudio viene caracterizado, al menos en lo que respecta a parte de sus trabajadores, por desarrollar su actividad laboral sujetos a las contingencias y exigencias del servicio, con lo que, en el desempeño de su actividad laboral, ésta se ve modificada por las necesidades del trabajo. Es por esto por lo que, complementariamente al número de horas semanales que dedican al trabajo, se interroga también a los entrevistados acerca de un plazo más amplio de tiempo, es decir, de las horas máximas que han llegado a trabajar, en una misma jornada o durante una semana de trabajo.

Por término medio, los trabajadores del sector han llegado a trabajar durante 13 horas en una misma jornada, aunque lo más habitual, así sucede en el 42,3% de los casos en estudio, es que hayan dedicado al trabajo en una misma jornada un máximo de entre 9 y 12 horas.

Con todo, en torno a 1 de cada 5 trabajadores, un 22,4%, han llegado a trabajar entre 13 y 16 horas; y hasta un 16,9%, más de 16 horas. Finalmente, sólo un 12,2% del total de los entrevistados han trabajado, como máximo, menos de 9 horas. En definitiva, los resultados obtenidos corroboran lo señalado anteriormente, relativo a las contingencias del servicio que los trabajadores del sector tienen que atender en su jornada laboral.

Considerando este mismo aspecto de duración máxima de la jornada, en este caso a lo largo de una semana, la media de horas semanales que, como máximo, han llegado a desarrollar los trabajadores del sector es de 51, siendo lo más habitual entre los entrevistados dedicar entre 41 y 60 horas semanales máximo -según señala el 45,4% de los trabajadores-. Llama la atención, en cambio, que en torno a uno de cada dos entrevistados -un 21,9%- dedique, como máximo, no más de 40 horas semanales, lo que en buena medida puede ser explicado porque muchos tienen jornadas laborales inferiores a 35 horas, y cuando tienen que prolongarla por cualquier motivo, lo hacen hasta alcanzar unas 40 horas semanales.

Por lo que se refiere al tipo de jornada laboral, en el sector de la comunicación y audiovisual se dan hasta cuatro tipos distintos de organización de la jornada, reuniendo cada uno de ellos a un porcentaje importante de trabajadores. Como puede observarse, la mayor parte de los trabajadores cuentan con jornada intensiva, como sucede con el 47% de los entrevistados. El resto, se reparte entre quienes cuentan con jornada partida -un 28,8%- y quienes tienen una jornada de trabajo irregular -el 20,9%-. Finalmente, un cuarto grupo, muy minoritario, es el de los que desarrollan la jornada a tiempo parcial -el 2%-.



Si bien en todos los grupos profesionales en análisis el mayor porcentaje de trabajadores tiene jornada intensiva, cabría destacar la elevada proporción de trabajadores existente en el grupo 3 con jornada irregular, así como el alto porcentaje de trabajadores existente en el grupo 4 con jornada partida.

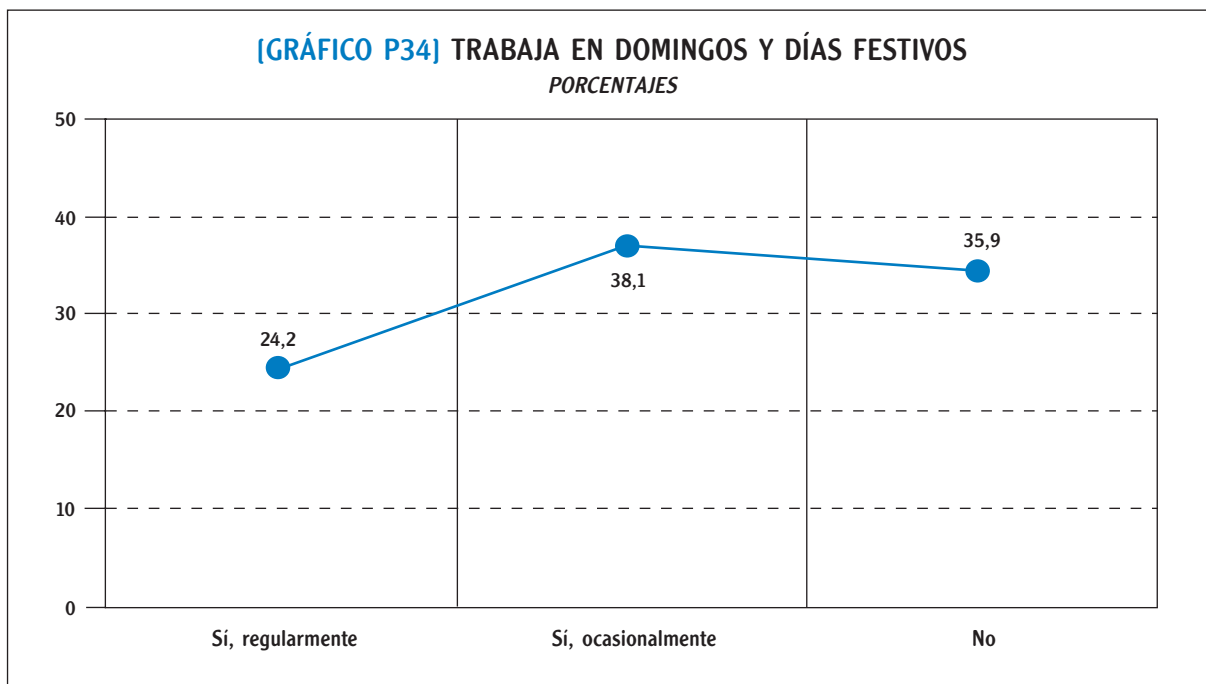
Del mismo modo, cabe destacar que la jornada irregular es más frecuente entre quienes perciben parte del salario variable que entre los que lo tienen fijo. En cambio, la jornada intensiva es más propia de aquellos que tienen un contrato temporal de los que lo tienen "fijo/indefinido".

VARIABLES	[P1] PUESTO DE TRABAJO O FUNCIÓN QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE					
	TOTAL	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	No contesta
RESPUESTAS						
TOTAL	868	288	141	206	224	9
HORARIO DE TRABAJO	868	288	141	206	224	9
P32 SU JORNADA DE TRABAJO ES						
Jornada partida	28,8	29,9	28,4	*13,1	*42,0	33,3
Jornada intensiva	47,0	44,8	48,9	51,0	45,1	44,4
Jornada irregular	20,9	22,2	19,1	*34,0	*8,0	22,2
Tiempo parcial	2,0	1,4	1,4	0,5	*4,5	
NS/NC	1,4	1,7	2,1	1,5	0,4	

VARIABLES	[P4] MODO DE REMUNERACIÓN					
RESPUESTAS	TOTAL	Sólo salario fijo	Salario fijo con parte variable en función de horas extras	Salario más variable en función de cumplimiento de objetivos	Mediante factura por relación mercantil o ser autónomo	No contesta
TOTAL	868	535	247	48	9	29
HORARIO DE TRABAJO	868	535	247	48	9	29
P32 SU JORNADA DE TRABAJO ES						
Jornada partida	28,8	31,2	23,9	31,2	33,3	20,7
Jornada intensiva	47,0	*50,5	43,7	*31,2		51,7
Jornada irregular	20,9	*14,4	*30,8	*35,4	66,7	17,2
Tiempo parcial	2,0	2,2	0,8	2,1		6,9
NS/NC	1,4	1,7	0,8			3,4

Considerando únicamente a aquellos trabajadores que tienen una jornada de trabajo partida, es decir, el 28,8% visto anteriormente, se les pregunta el tiempo que disponen para la comida, resultando una media de 1,3 horas, y la gran mayoría de los trabajadores con jornada partida, un 67,6% de ellos, declaran disponer de una hora para comer, en tanto que en torno 1 de cada 4, un 27,2%, dedica 2 horas. Sólo una minoría, el 3,2% llega a emplear hasta 3 horas en el hueco del mediodía para comer.

Volviendo nuevamente a considerar a la totalidad de los trabajadores en estudio, abordamos en este punto el trabajo en domingos y festivos, comprobándose que trabajar en festivos, aunque con desigual intensidad, afecta a un importante porcentaje de trabajadores. Podemos distinguir hasta tres grandes grupos de trabajadores dentro del sector atendiendo a que trabajen o no en domingo.



Si bien hasta un 62,3% del total de trabajadores consultados declara trabajar en alguna medida en domingos y días festivos, mientras que un 38,1% lo hace sólo ocasionalmente, un 24,2% -es decir, 1 de cada 4 profesionales del sector- trabajan regularmente en domingos y días festivos. Frente a estos grupos, algo más de un tercio del total los consultados -un 35,9%- declara no trabajar en domingos y días festivos.

Los trabajadores del grupo 4, en un porcentaje muy bajo -inferior al 30%- lo hacen en domingos y festivos. Por el contrario, los del 3, menos del 10% no trabajan en domingos y festivos.

También hay una mayor incidencia del trabajo en domingos y días festivos entre los trabajadores con un salario fijo y parte variable que entre quienes únicamente tienen salario fijo.

Del mismo modo, el porcentaje de trabajadores de las empresas públicas que declaran trabajar domingos y festivos es superior al de los trabajadores de las empresas privadas.

VARIABLES	[P4] MODO DE REMUNERACIÓN					
RESPUESTAS	TOTAL	Sólo salario fijo	Salario fijo con parte variable en función de horas extras	Salario más variable en función de cumplimiento de objetivos	Mediante factura por relación mercantil o ser autónomo	No contesta
TOTAL	868	535	247	48	9	29
HORARIO DE TRABAJO	868	535	247	48	9	29
P34 TRABAJA EN DOMINGOS Y DÍAS FESTIVOS						
Sí, regularmente	24,2	*16,8	*37,7	35,4	22,2	27,6
Sí, ocasionalmente	38,1	*32,9	*49,8	33,3	55,6	37,9
No	35,9	*48,4	*11,3	27,1	22,2	34,5
No contesta	1,7	1,9	1,2	4,2		

VARIABLES	[P9] EMPRESA PÚBLICA O PRIVADA			
RESPUESTAS	TOTAL	Pública	Privada	NS/NC
TOTAL	868	484	379	5
HORARIO DE TRABAJO	868	484	379	5
P34 TRABAJA EN DOMINGOS Y DÍAS FESTIVOS				
Sí, regularmente	24,2	*20,7	*29,0	
Sí, ocasionalmente	38,1	*45,9	*28,2	40,0
No	35,9	*31,6	*41,2	60,0
No contesta	1,7	1,9	1,6	

Por su parte, es entre los trabajadores con edades intermedias, es decir, entre 25 y 50 años, donde se observa un mayor porcentaje de entrevistados que señalan trabajar en domingos y días festivos.

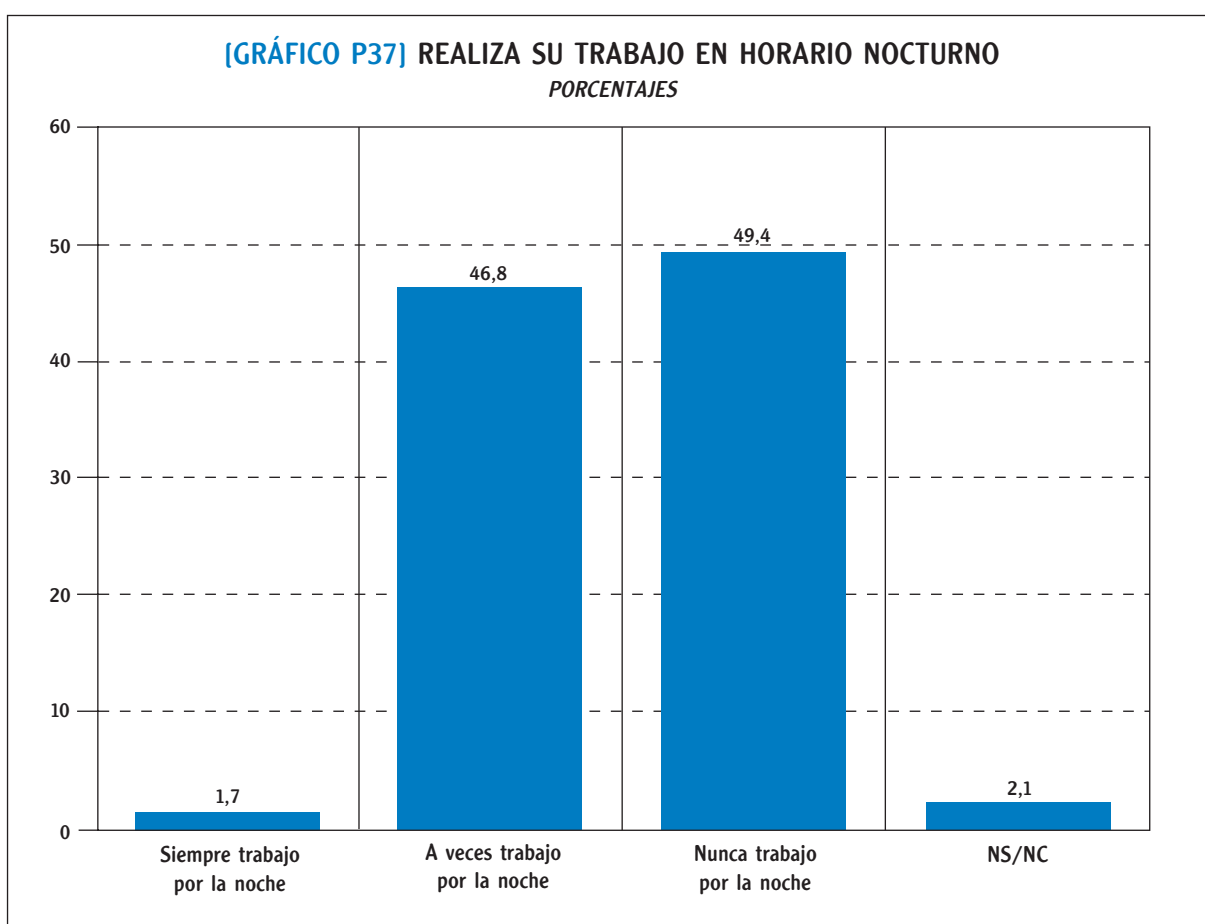
Considerando los resultados atendiendo al sexo de los trabajadores entrevistados, se constata que los hombres, en un mayor porcentaje que las mujeres, trabajan en domingos y días festivos.

VARIABLES	[P52] EDAD						[P53] SEXO		
RESPUESTAS	TOTAL	Menos de 25 años	Entre 25 y 35 años	Entre 36 y 50 años	Más de 50 años	No contesta	Hombre	Mujer	No contesta
TOTAL	868	36	311	439	79	3	552	313	3
HORARIO DE TRABAJO	868	36	311	439	79	3	552	313	3
P34 TRABAJA EN DOMINGOS Y DÍAS FESTIVOS									
Sí, regularmente	24,2	5,6	*29,3	23,9	*13,9	33,3	*27,0	*19,2	33,3
Sí, ocasionalmente	38,1	33,3	*32,5	*43,1	35,4	33,3	*43,5	*28,8	33,3
No	35,9	*61,1	36,7	*31,7	*46,8		*28,3	*49,8	
No contesta	1,7		1,6	1,4	3,8	33,3	1,3	2,2	33,3

Complementariamente al análisis de las horas y jornadas de trabajo, se pregunta también a los entrevistados con relación al descanso mínimo semanal del que disponen, resultando una media para el conjunto de los entrevistados de 45 horas semanales, y localizándose la mayor parte de los trabajadores -un 67,7%- en el intervalo de horas de descanso entre 45 y 50. En la mayor parte de los casos, en 3 de cada 4 -afecta a un 77,4%- dicho descanso coincide con sábados y domingos.

Algo más de la mitad de los entrevistados por su parte, un 51,7%, señalan que en su empresa el desplazamiento es considerado como trabajo.

Hay un porcentaje importante de entrevistados que trabajan en horario nocturno, aunque, según declaran, no siempre, sino sólo a veces. Así, frente a un 46,8% de los entrevistados que en ocasiones trabaja por las noches, apenas un 1,7% apunta que siempre lo hace. En cambio, prácticamente la mitad de los trabajadores en estudio, un 49,4%, nunca trabaja por la noche.



Es en el grupo 3 donde un mayor porcentaje de trabajadores trabajan por la noche, en tanto que el 4 destaca por lo contrario, por presentar el menor porcentaje de trabajadores con horario nocturno.

Considerando los resultados atendiendo al modo de remuneración, se observa que la incidencia del trabajo en horario nocturno es mucho mayor entre quienes tienen una parte variable en su salario que entre los que lo tienen fijo.

Atendiendo al sexo de los trabajadores entrevistados, los resultados ponen de manifiesto que los hombres, en un mayor porcentaje de casos que las mujeres, trabajan en horario nocturno.

Del mismo modo, puede señalarse que el trabajo durante el horario nocturno se da con una mayor frecuencia en los trabajadores de mediana edad -con entre 25 y 50 años- que entre los más jóvenes o los más mayores.

VARIABLES	TOTAL	[P52] EDAD					[P53] SEXO		
		Menos de 25 años	Entre 25 y 35 años	Entre 36 y 50 años	Más de 50 años	No contesta	Hombre	Mujer	No contesta
TOTAL	868	36	311	439	79	3	552	313	3
HORARIO DE TRABAJO	868	36	311	439	79	3	552	313	3
P37 REALIZA SU TRABAJO EN HORARIO NOCTURNO									
Siempre trabajo por la noche	1,7	2,8	1,6	1,6	2,5		2,4	0,6	
A veces trabajo por la noche	46,8	*25,0	47,6	*50,8	*31,6	33,3	*56,3	*29,7	66,7
Nunca trabajo por la noche	49,4	*72,2	48,9	46,2	59,5	33,3	*40,0	*66,5	
NS/NC	2,1		1,9	1,4	*6,3	33,3	1,3	3,2	33,3

Tampoco el trabajo por turnos es una dinámica laboral mayoritaria entre los trabajadores del sector, pero sí muy extendida, en la medida en que si bien un 58,4% de los entrevistados no trabajan por turnos, un 39,9% sí que lo hacen, lo que representa un importante porcentaje sobre el total.

Como sucede con el trabajo nocturno, si atendemos a las familias profesionales, también en este caso el grupo 3 presenta el mayor porcentaje de profesionales que trabajan por turnos, en tanto que el 4 presenta niveles muy bajos con relación a la media, en la proporción de trabajadores que trabajan por turnos.

Considerando los resultados atendiendo al sexo de los trabajadores entrevistados, se constata que los hombres, en mayor porcentaje de casos que las mujeres, trabajan por turnos.

VARIABLES	[P1] PUESTO DE TRABAJO O FUNCIÓN QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE					
	TOTAL	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	No contesta
TOTAL	868	288	141	206	224	9
HORARIO DE TRABAJO	868	288	141	206	224	9
P38 TRABAJA POR TURNOS						
Sí	39,9	39,2	43,3	*65,0	*15,2	44,4
No	58,4	59,0	52,5	*33,5	*84,4	55,6
NS/NC	1,7	1,7	*4,3	1,5	0,4	

VARIABLES	[P5] SEXO			
	TOTAL	Hombre	Mujer	No contesta
TOTAL	868	552	313	3
HORARIO DE TRABAJO	868	552	313	3
P38 TRABAJA POR TURNOS				
Sí	39,9	*46,0	*28,8	66,7
No	58,4	*52,2	*70,0	
NS/NC	1,7	1,8	1,3	33,3

Del mismo modo, el trabajo por turnos es más frecuente entre aquellos entrevistados que tienen un contrato temporal que entre quienes tienen un contrato “fijo/indefinido”. También tiene más intensidad entre quienes perciben una parte variable de salario que entre quienes reciben salario fijo; y de igual forma, es más frecuente entre los trabajadores de compañías privadas que entre los de las empresas públicas.

Finalmente, puede señalarse que el trabajo por turnos se da con una mayor frecuencia en los trabajadores de mediana edad -entre 25 y 50 años- que entre los más jóvenes o los más mayores.

VARIABLES	[P52] EDAD POR INTERVALOS					
	TOTAL	Menos de 25 años	Entre 25 y 35 años	Entre 36 y 50 años	Más de 50 años	No contesta
TOTAL	868	36	311	439	79	3
HORARIO DE TRABAJO	868	36	311	439	79	3
P38 TRABAJA POR TURNOS						
Si	39,9	27,8	38,9	*43,5	*27,8	66,7
No	58,4	72,2	59,2	55,1	*69,6	
NS/NC	1,7		1,9	1,4	2,5	33,3

Considerando únicamente al 39,9% de los entrevistados que trabajan por turnos, se comprueba que el turno en el que un mayor porcentaje de entrevistados desempeñan su tarea es el de mañana, que reúne al 29,2%. El de tarde es bastante minoritario -a él pertenecen un 9,5%- , en tanto que el de noche tiene una incidencia mínima entre los trabajadores -1,4%-.

Con todo, los resultados vistos hace un momento referentes a los turnos hay que relativizarlos, en el sentido de que hay un elevado porcentaje de entrevistados que trabajan por turnos, en torno a la mitad, que alternan mañana y tarde, un 28,9%; o que alternan mañana, tarde y noche, un 21,4%, con lo que los trabajadores existentes en los turnos de mañana, tarde y noche, aunque varían según días, son más elevados que los apuntados inicialmente.

La mayoría de los trabajadores entrevistados -un 60,5%- manifiestan conocer cuál es el cómputo de la jornada laboral, anual, semestral o semanal, según convenio. Se observa una importante diferencia entre quienes tienen un contrato “fijo/indefinido”, que en su mayoría conocen el cómputo de la jornada laboral según convenio, que entre quienes tienen un contrato temporal, que en su mayor parte desconocen dicho cómputo.

VARIABLES	[P52] EDAD POR INTERVALOS					
	TOTAL	Menos de 25 años	Entre 25 y 35 años	Entre 36 y 50 años	Más de 50 años	No contesta
TOTAL	868	36	311	439	79	3
HORARIO DE TRABAJO	868	36	311	439	79	3
P40 CONOCE CUÁL ES EL CÓMPUTO DE LA JORNADA LABORAL CONVENIO						
Si	60,5	*16,7	*52,7	*66,1	*81,0	33,3
No	36,5	*83,3	*44,4	*30,8	*16,5	33,3
NS/NC	3,0		2,9	3,2	2,5	33,3

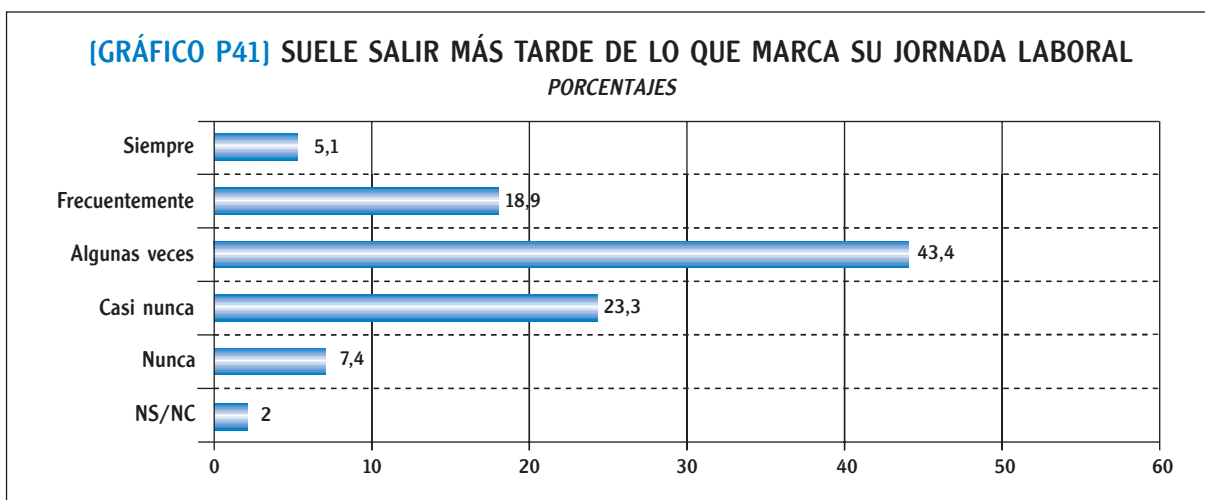
VARIABLES	[P6] SU CONTRATO DE TRABAJO ES							
RESPUESTAS	TOTAL	Fijo/ indefinido	Mercantil	Temporal	Por obra o servicio	Cooperativista	Otro	NS/NC
TOTAL	868	634	8	117	83	5	14	7
HORARIO DE TRABAJO	868	634	8	117	83	5	14	7
P40 CONOCE CUÁL ES EL CÓMPUTO DE LA JORNADA LABORAL CONVENIO								
Sí	60,5	*68,6	37,5	*38,5	*39,8	40,0	42,9	14,3
No	36,5	*28,2	50,0	*59,8	*59,0	40,0	57,1	71,4
NS/NC	3,0	3,2	12,5	1,7	1,2	20,0		14,3

Los hombres, en mayor porcentaje que las mujeres, y los trabajadores de más edad, en mayor medida que los más jóvenes, tienen un mayor conocimiento del cómputo de la jornada laboral según convenio. En el caso de la edad, se constata el hecho de que a medida que aumenta la edad de los entrevistados, aumenta también el porcentaje de ellos que conocen el cómputo de la jornada laboral.

VARIABLES	[P9] EMPRESA PÚBLICA O PRIVADA			
RESPUESTAS	TOTAL	Pública	Privada	NS/NC
TOTAL	868	484	379	5
HORARIO DE TRABAJO	868	484	379	5
P40 CONOCE CUAL ES EL CÓMPUTO DE LA JORNADA LABORAL CONVENIO				
Sí	60,5	*66,7	*52,8	40,0
No	36,5	*30,8	*43,5	60,0
NS/NC	3,0	2,5	3,7	

Cabría apuntar también que el conocimiento del cómputo de la jornada laboral según convenio es superior entre los trabajadores de las empresas públicas que entre los de las empresas privadas.

Es muy habitual entre los trabajadores del sector salir más tarde de lo que marca su jornada laboral, aunque con desigual frecuencia según casos. En torno a 1 de cada 4 trabajadores, un 24%, siempre o frecuentemente salen más tarde de lo que marca su jornada. Un 43,4% más también suelen salir más tarde, pero sólo algunas veces. Finalmente, un 30,7% nunca o casi nunca salen más tarde de lo que marca su jornada laboral.



Como sucediera en la cuestión anterior, es entre los hombres, en mayor medida que entre las mujeres, donde se observa una proporción mayor de trabajadores que señalan que suelen salir más tarde de lo que marca su jornada laboral. Del mismo modo, se constata cierta relación entre edad de los trabajadores y la prolongación de la jornada, en el sentido de que es entre las personas de mayor edad, donde se sale más tarde de lo que marca la jornada laboral.

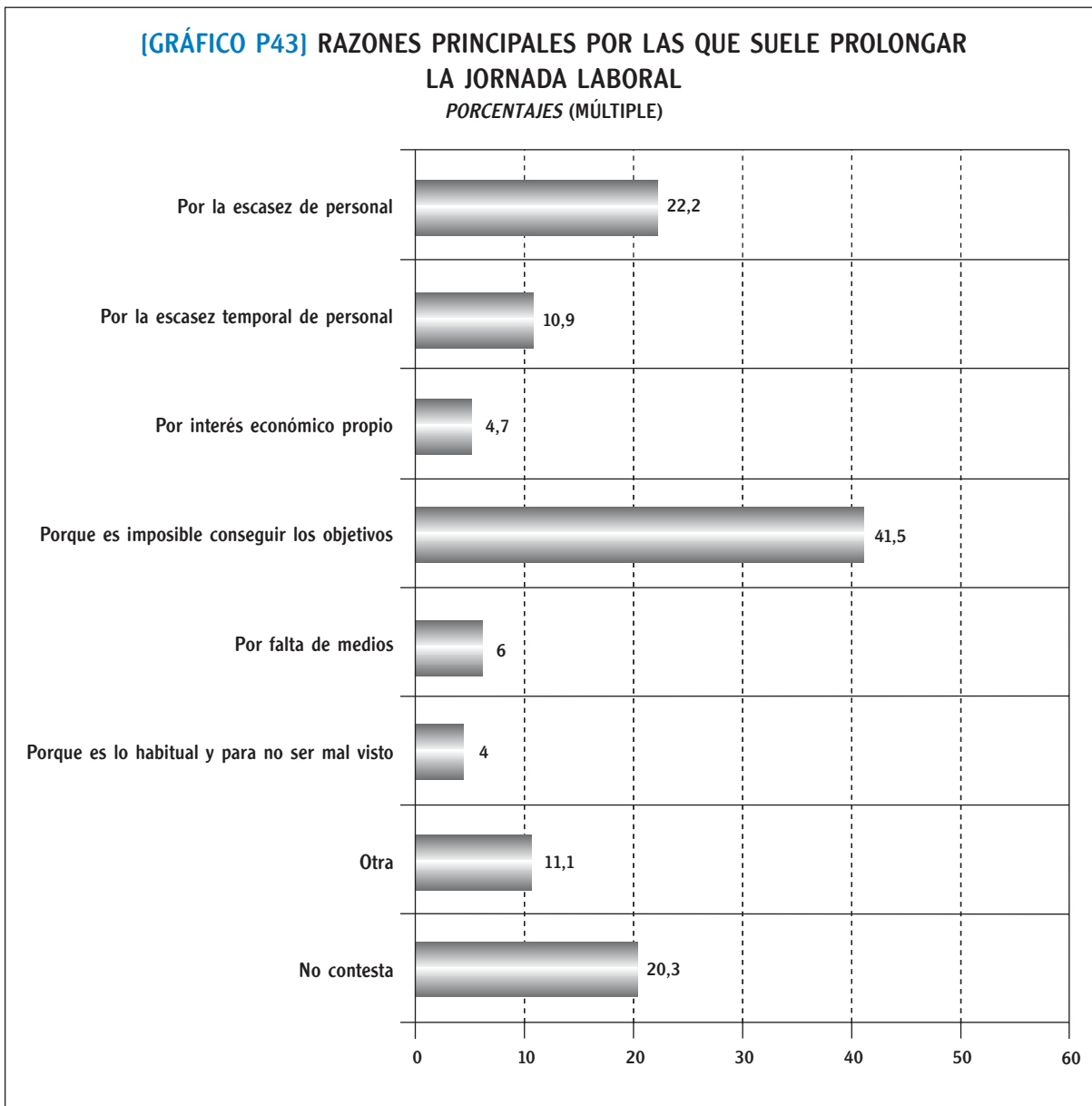
VARIABLES	TOTAL	[P52] EDAD					[P53] SEXO		
		Menos de 25 años	Entre 25 y 35 años	Entre 36 y 50 años	Más de 50 años	No contesta	Hombre	Mujer	No contesta
TOTAL	868	36	311	439	79	3	552	313	3
HORARIO DE TRABAJO	868	36	311	439	79	3	552	313	3
P41 SUELE SALIR MÁS TARDE DE LO QUE MARCA SU JORNADA LABORAL									
Siempre	5,1	5,6	5,1	4,3	8,9		4,9	5,1	33,3
Frecuentemente	18,9	2,8	18,3	20,0	22,8		20,5	16,3	
Algunas veces	43,4	27,8	39,5	*49,0	34,2	66,7	45,7	39,6	33,3
Casi nunca	23,3	27,8	*29,3	*19,1	21,5		21,4	26,8	
Nunca	7,4	*36,1	5,1	6,2	10,1		*5,4	*10,9	
NS/NC	2,0		2,6	1,4	2,5	33,3	2,2	1,3	33,3

Esta realidad de la flexibilidad en la duración de la jornada de trabajo, al menos en lo que se refiere a la posibilidad de salir más tarde, así como la de prolongarla por razones del servicio, está ampliamente asumida dentro del sector, por lo que se han creado mecanismos de compensación de horas extraordinarias y/o ampliación de jornada, cosa que ocurre en las empresas de prácticamente 4 de cada 5 entrevistados -en un 79,3% de los casos en estudio-.

Entre las razones aducidas por los trabajadores por las que se suele prolongar la jornada laboral, cabrían destacar, por ser señaladas en un número de casos más abundante, las que siguen:

- ✍ Porque es imposible conseguir los objetivos, según señala un 41,5% del total de entrevistados. Hecho que está en sintonía con lo visto anteriormente respecto a la importancia que para la organización del trabajo en el sector tienen las exigencias derivadas de la dinámica de trabajo.

- ✍ Por escasez de personal, señalado por un 22,2% de entrevistados.
- ✍ Por la carencia temporal de personal, según apunta un 10,9%.
- ✍ Por otro tipo de razones -necesidades puntuales, mala organización, compensar el horario, etc.-.



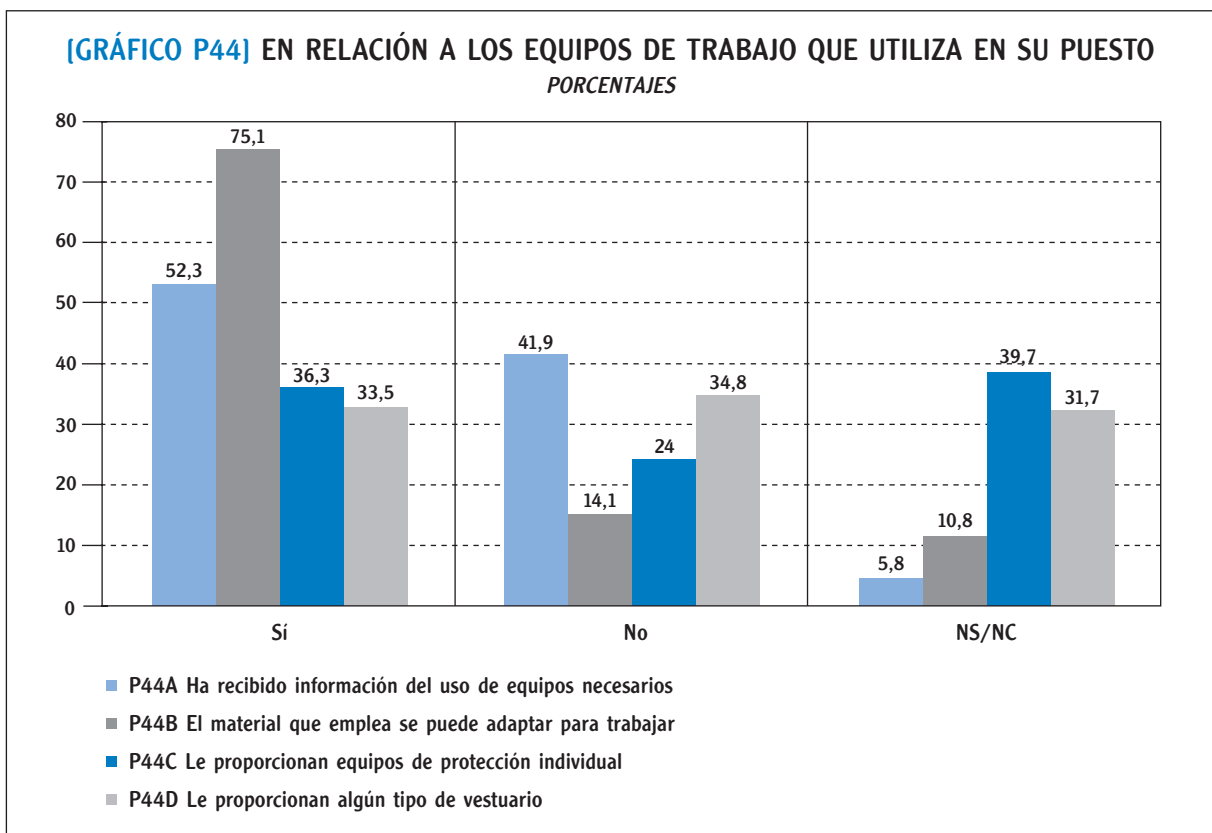
Es decir, en la mayor parte de los casos, la prolongación de la jornada laboral no obedece a la libre voluntad del trabajador, que decida dedicar más horas a su trabajo, sino que dicha dilatación de la jornada viene determinada por las exigencias de la tarea que desarrolla, muy sujeto a la dinámica de las necesidades del servicio. Sólo un 4,7% de los entrevistados aduce como causa de la prolongación de la jornada “interés económico propio”, y un 4% más por la dinámica del trabajo, “porque es lo habitual y para no ser mal visto”.

La escasez de personal y la imposibilidad de conseguir los objetivos son también las dos razones principales que hacen que un elevado porcentaje de trabajadores, más en los de las empresas privadas que en los de las públicas, prolonguen su jornada laboral.

6.4. La gestión del riesgo en las empresas

Las posibilidades de indagar sobre esta cuestión a través de encuestas a trabajadores son escasas, por ello nos hemos centrado en los aspectos relacionados con el suministro de los equipos adecuados, los de protección personal y ropa de protección, así como sobre la formación e información recibida y la existencia de delegado de prevención y los efectos que ello supone para los centros de trabajo en que realizan su función representativa.

Respecto a los equipos de trabajo utilizados por los trabajadores del sector audiovisual y de la comunicación, las cuestiones en análisis vienen referidas a la formación recibida para su uso, si el material empleado cubre las necesidades del trabajo, y si le han facilitado equipos de protección individual y/o vestuario impermeable en caso de necesidad frente a las inclemencias atmosféricas.



Si bien son mayoría los trabajadores que han recibido formación acerca del uso de los equipos necesarios para la realización de su trabajo, tal y como señalan un 52,3% de los entrevistados, es muy elevado el porcentaje de trabajadores que no han recibido formación alguna, un 41,9%, lo que pone de manifiesto la existencia de un déficit importante en formación relativa a equipos de trabajo y demás instrumentos.

De igual modo, si bien 3 de cada 4 trabajadores -un 75,1%- consideran que el material que emplean para trabajar puede adaptarse a sus necesidades, es preocupante que hasta un 14,1% de los mismos se manifiesten contrariamente a esta cuestión.

A un 36,3% de los trabajadores entrevistados le proporcionan equipos de protección individual, en tanto que a un 24% no. El 39,7% que señala que NS/NC suponemos que en realidad se trata de empleados que no tienen necesidad de ese tipo de equipos.

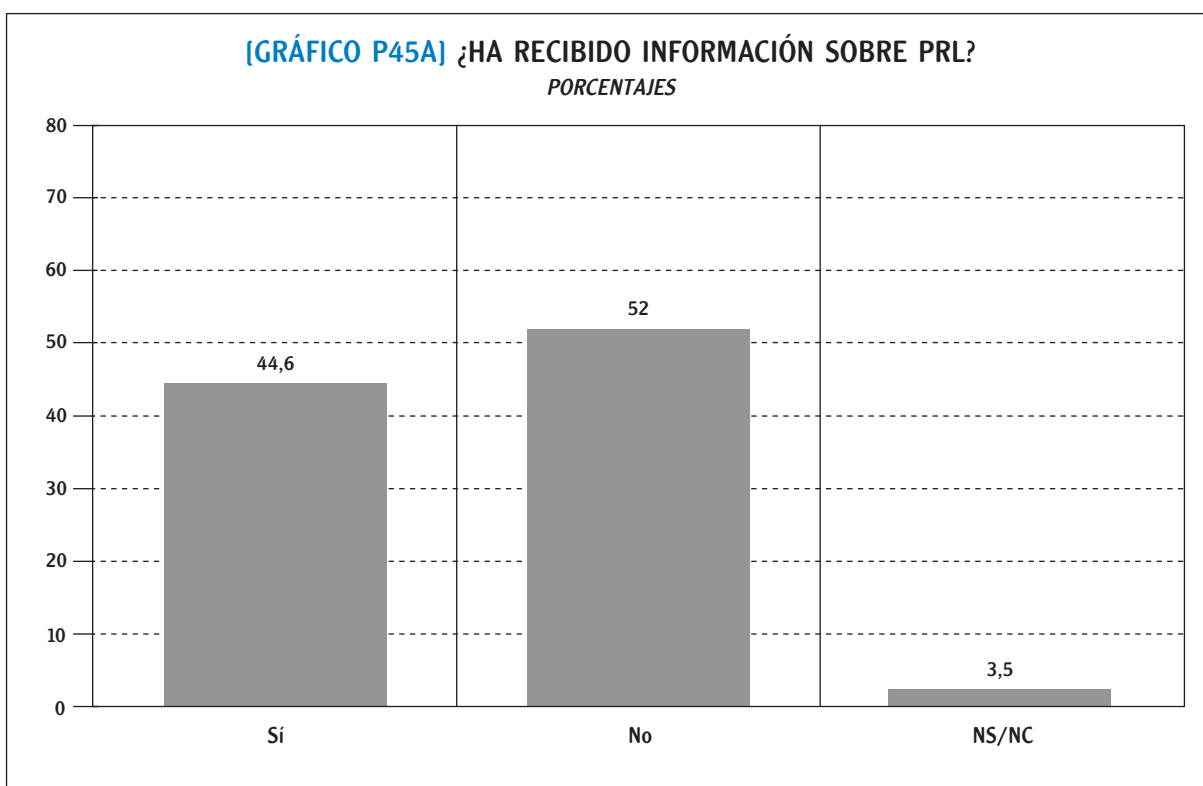
Igualmente, a un 33,5% de los entrevistados le proporcionan algún tipo de vestuario como impermeables, chaquetas o botas para hacer frente a las inclemencias climatológicas, en tanto que a un porcentaje similar, del 34,8%, no le proporcionan nada, y un grupo del 31,7% de los trabajadores parece no necesitarlo.

6.4.1. FORMACIÓN E INFORMACIÓN

Una temática contemplada en el análisis sobre la salud laboral de los trabajadores del sector de la comunicación y audiovisual, se centra en la situación en la que éstos se encuentran con relación a la formación e información recibida en el trabajo.

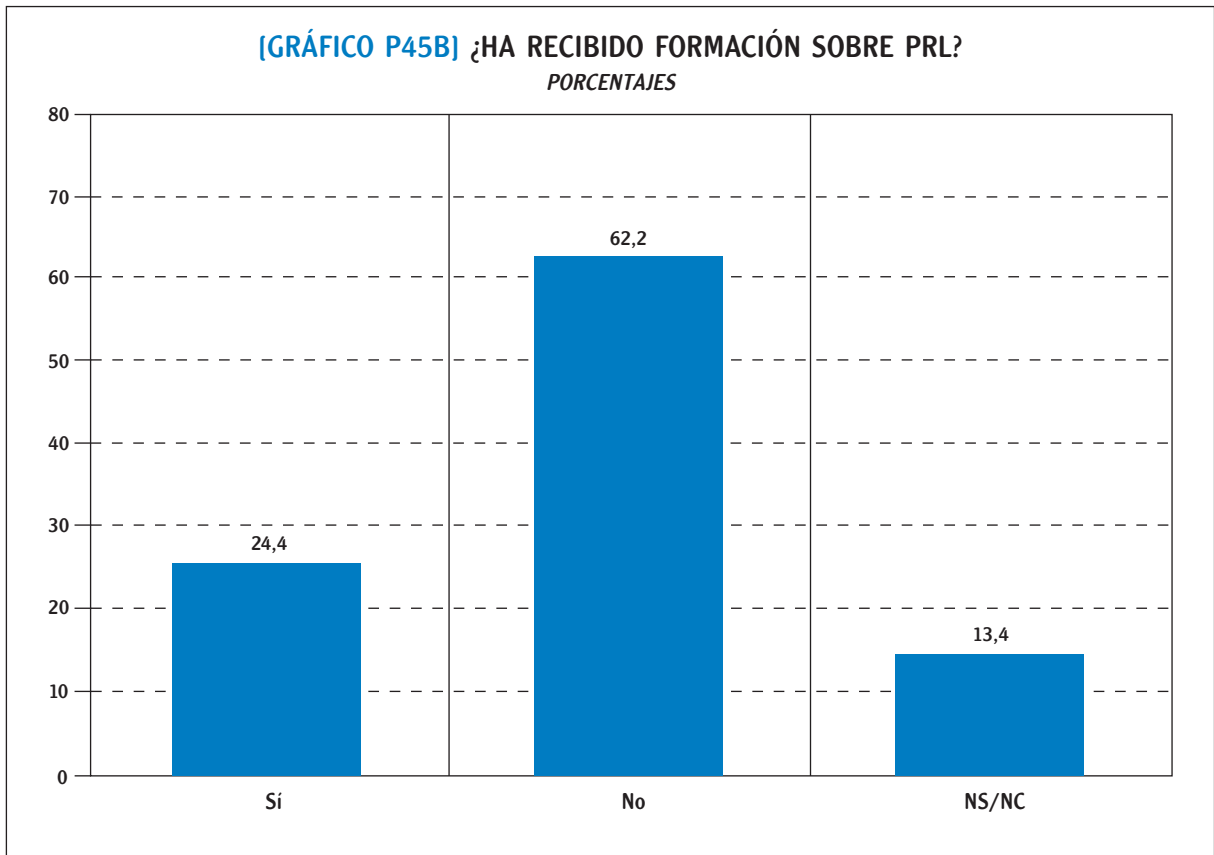
Según se desprende de los resultados, la información y la formación relativa a la prevención de riesgos laborales no llega, ni mucho menos, a la totalidad de los trabajadores, ni aún a la mayoría de ellos. De igual modo, pero de forma más acentuada, la formación e información con relación al manejo de equipos de trabajo, resolución de situaciones complejas o formación continua, son todas ellas, tipologías de formación de carácter minoritario.

Entrando en un análisis más detallado de cada una de las acciones de formación consideradas -prevención de riesgos laborales, manejo de equipo, resolución de situaciones complejas y formación continua-, habría que comenzar señalando que la información sobre prevención de riesgos laborales en su trabajo, que constituye la primera acción en la formación, llega a un 44,6% de los entrevistados, es decir, menos de la mitad de los trabajadores del sector.



Lógicamente, un porcentaje inferior de trabajadores, el 24,4%, ha recibido formación sobre prevención de riesgos laborales, en la medida en que supone una acción más elaborada, costosa y duradera que la información, luego necesariamente, llega a un menor número de trabajadores. De los cuatro grupos contemplados, habría que llamar la atención sobre los trabajadores pertenecientes al grupo 1, porque son los que presentan unos niveles más bajo en lo que se refiere a formación recibida sobre prevención de riesgos laborales, aunque en el resto de temáticas se mantienen en la media en cuanto al nivel de formación recibida. Atendiendo al sexo de los entrevistados, puede comprobarse que los hombres, en mayor medida que las mujeres, han recibido tanto formación como información sobre prevención de riesgos laborales.

Considerando únicamente a los trabajadores que han recibido formación sobre prevención en riesgos laborales, el 24,4% señalado anteriormente, la mayor parte de ellos, un 71,2% han recibido formación de tipo presencial, y el resto, semi-presencial -un 15,1%- o a distancia -10,4%-.



Otro tipo de formación, la relativa al manejo del equipo de trabajo, está tan extendida en el sector como la que se refiere a la prevención de riesgos laborales. Hasta un 44,6% de los trabajadores consultados han recibido formación en su empresa sobre el manejo de su equipo de trabajo. En cambio, un porcentaje algo menor pero importante, que supone el 39,7% del total de los empleados, no ha recibido formación sobre el manejo de equipo.

Considerando únicamente a aquellos trabajadores que manifiestan haber recibido formación en la empresa sobre manejo de su equipo de trabajo, para el 44,6% ya visto anteriormente, el tipo de formación recibida ha sido de tipo genérica, en el caso de la mitad de ellos -un 50,6%- y de naturaleza específica para casi la otra mitad -un 48,3%-.

Destacar que tanto la formación como la información sobre prevención de riesgos laborales y manejo de equipos, se da en un mayor porcentaje de trabajadores de las empresas públicas que en las compañías privadas.

Un tipo más de formación e información, la que se refiere a preparar a los trabajadores a responder ante situaciones complejas o conflictivas, resulta muy minoritaria, dado que sólo un 11,5% de los entrevistados reconocen haber recibido ese tipo de formación, en tanto que algo más de 6 de cada 10, un 62,4%, se pronuncian negativamente.

Finalmente, una última modalidad más de formación en análisis es la continua, también recibida de forma minoritaria por los trabajadores del sector. Apenas un 14,3% de ellos reconocen haberla recibido. Considerando únicamente a aquellos trabajadores que han recibido formación continua, la mayoría de ellos, casi 3 de cada 4, un 73,4%, señalan que la recibieron en su empresa, en tanto que alrededor de 1 de cada 5 -un 21,8%- indica que fue fuera de la empresa.

En pregunta abierta, se solicita de aquellos trabajadores que han recibido cursos de formación continua que den la opinión que les merecen los cursos para desarrollar tareas nuevas o más complejas. Si bien la gran mayoría de los consultados no se pronuncia, quienes lo hacen, emiten valoraciones positivas, como puede comprobarse.

PN3B QUÉ OPINIÓN LE MERECE LOS CURSOS QUE HA RECIBIDO DE FORMACIÓN CONTINUA PARA DESARROLLAR TAREAS NUEVAS O MÁS COMPLEJAS	NÚMERO DE CASOS
NS/NC	94
BUENA	14
REGULAR	4
ESCASA	1
LUEGO NO DESEMPEÑAN NINGUNA FUNCIÓN	1
CORRECTOS	1
ACEPTABLE	1
POSITIVA	2
NORMAL	1
MEDIOCRE	1
MEJORABLE	1
NEGATIVA	1
NORMAL	1
SATISFACTORIA	1

De todos los grupos de trabajadores considerados, es el 3 el que, para la formación relativa a manejo de equipo y resolución de situaciones, presenta unos niveles más bajos de trabajadores que han recibido información; siendo, en cambio, los trabajadores del 2 los que en un mayor porcentaje de casos han recibido formación continua, y los del grupo 4 los que han recibido formación sobre manejo de equipo y material, así como para la resolución de situaciones complicadas.

Del mismo modo, también para todos los tipos de formación considerada -prevención de riesgos laborales, manejo de equipo, resolución de conflictos y formación continua- el porcentaje de trabajadores que la han recibido es superior entre quienes tienen un contrato "fijo/indefinido" que entre quienes lo tienen temporal.

Considerando los resultados atendiendo a la edad, puede constatarse igualmente que la formación en la empresa, tanto de prevención de riesgos laborales, como de manejo de equipo y otra, se da con mayor incidencia a medida que aumenta la edad de los trabajadores, de manera que conforme aumenta la edad de los entrevistados, es mayor el porcentaje de trabajadores que han recibido formación, lo que de alguna forma establece una relación directa entre continuidad en el trabajo y formación adquirida en la empresa.

VARIABLES	[P52] EDAD POR INTERVALOS					
	TOTAL	Menos de 25 años	Entre 25 y 35 años	Entre 36 y 50 años	Más de 50 años	No contesta
TOTAL	868	36	311	439	79	3
FORMACIÓN E INFORMACIÓN	868	36	311	439	79	3
P45 FORMACIÓN E INFORMACIÓN RECIBIDAS	868	36	311	439	79	3
P45A HA RECIBIDO INFORMACIÓN SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES						
Sí	44,6	36,1	40,5	*49,0	41,8	
No	52,0	63,9	56,3	*47,6	53,2	66,7
NS/NC	3,5		3,2	3,4	5,1	33,3
P45B HA RECIBIDO INFORMACIÓN SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES						
Sí	24,4	13,9	*17,0	*30,3	26,6	
No	62,2	75,0	*73,3	*55,6	*49,4	66,7
NS/NC	13,4	11,1	*9,6	14,1	*24,1	33,3

VARIABLES	[P52] EDAD POR INTERVALOS						
	RESPUESTAS	TOTAL	Menos de 25 años	Entre 25 y 35 años	Entre 36 y 50 años	Más de 50 años	No contesta
TOTAL		868	36	311	439	79	3
FORMACIÓN E INFORMACIÓN		868	36	311	439	79	3
P45 FORMACIÓN E INFORMACIÓN RECIBIDAS		868	36	311	439	79	3
P45C HA RECIBIDO FORMACIÓN EN SU EMPRESA SOBRE EL MANEJO DE EQUIPOS							
Sí		44,6	27,8	*37,9	*48,3	*58,2	33,3
No		39,7	55,6	42,4	39,2	*26,6	
NS/NC		15,7	16,7	*19,6	*12,5	15,2	66,7
P45D HA RECIBIDO FORMACIÓN Y/O INFORMACIÓN PARA RESPONDER ANTE SITUACIONES COMPLEJAS							
Sí		11,5	8,3	10,0	12,8	12,7	
No		62,4	72,2	60,1	64,2	58,2	33,3
NS/NC		26,0	19,4	29,9	*23,0	29,1	66,7
P45E HA RECIBIDO ALGÚN CURSO DE FORMACIÓN CONTINUA							
Sí		14,3		13,8	14,6	21,5	
No		57,1	69,4	54,3	59,0	53,2	33,3
NS/NC		28,6	30,6	31,8	26,4	25,3	66,7

Finalmente, en pregunta de respuesta abierta, se da a los entrevistados la oportunidad de que señalen los cursos que le gustaría recibir en el futuro. En la siguiente tabla puede observarse el total de los propuestos por los trabajadores, de entre los que destacan los relacionados con las nuevas tecnologías, los específicos y que tienen que ver con la profesión, informática, idiomas y prevención de riesgos laborales.

PN3C CURSOS QUE LE GUSTARÍA RECIBIR EN EL FUTURO	NÚMERO DE CASOS
NS/NC	587
RELACIONADOS CON LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS (ADAPTACIÓN, INNOVACIÓN)	52
CURSOS ESPECÍFICOS Y RELACIONADOS CON MI PROFESIÓN	32
INFORMÁTICA	30
IDIOMAS	25
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	22
REALIZACIÓN (REPORTAJES, EDICIÓN NO LINEAL, PROGRAMACIÓN, ETC.)	9
INGLÉS	14
CONTROL DE CÁMARA	10
AVID	7
FORMACIÓN CONTINUA PARA EL PUESTO DE TRABAJO	6
CUALQUIERA	5
EDICIÓN DE VIDEO Y AUDIO DIGITAL	4
DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES	3
MANEJO DE SOFTWARE 3D, EQUIPOS NUEVOS Y MEZCLADORES	3
RELACIONADOS CON ESPECIALISTA EN SONIDO	3
PROGRAMACIÓN DE TDT	2
PROTOOLS/MIDI/COMPOSICIÓN MÚSICA	2
STEADY-CAM	2
AHORRO ENERGÉTICO NO CONTAMINACIÓN	1

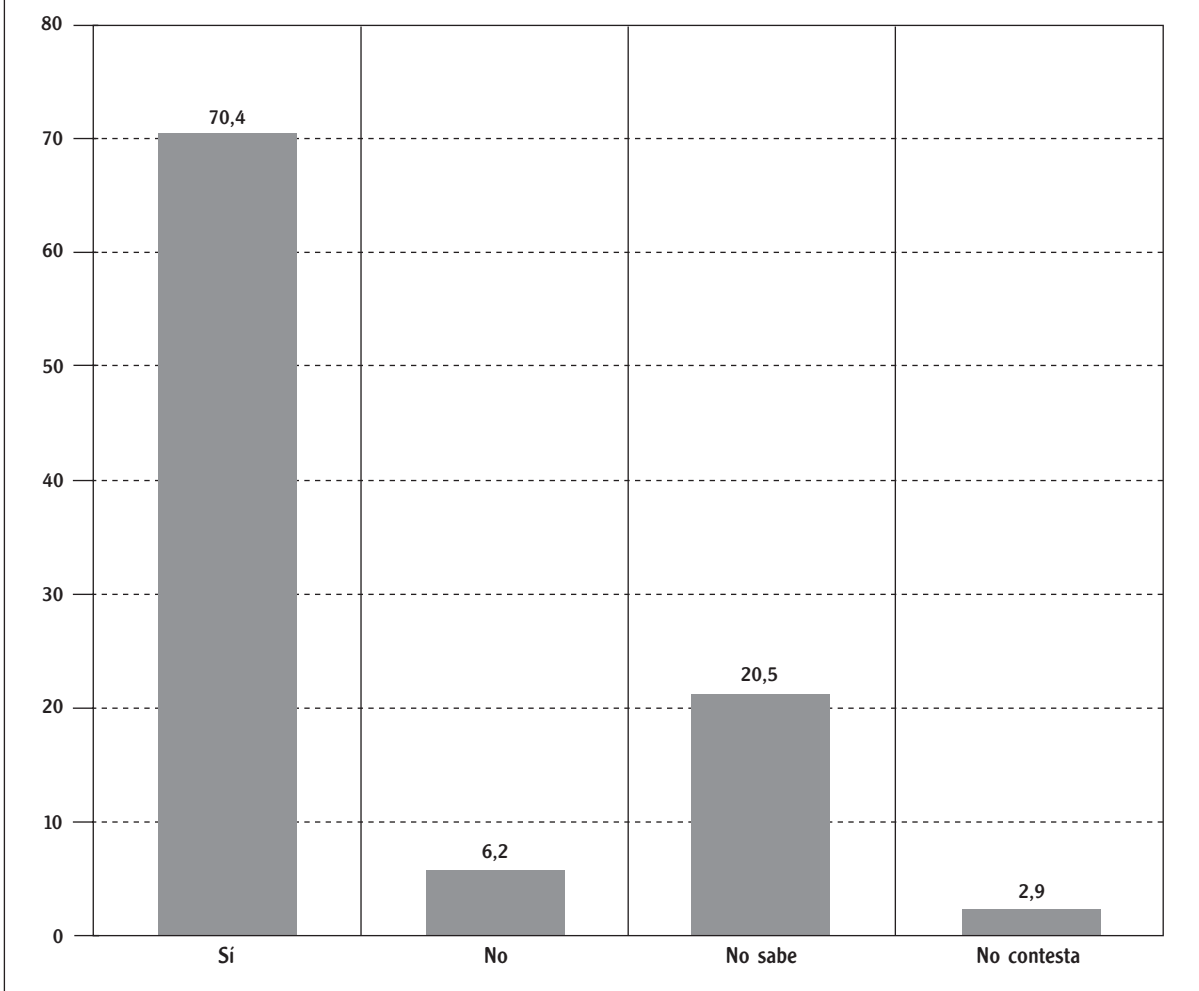
ALGO INTERESANTE PARA CAMBIAR DE ACTIVIDAD	1
AUTOCAD	1
AYUDA DESARROLLO PROFESIONAL	1
CARACTERIZACIÓN PARA CINE	1
CONTABILIDAD DE SAP, SEGURIDAD SOCIAL Y POWER POINT	1
CONTROL DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO	1
CORRECCIÓN DE POSTURAS	1
CUESTIONES TÉCNICAS	1
CURSO PARA UN MEJOR MANEJO DE LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO	1
CURSOS POR CORRESPONDENCIA	1
DIGITALIZACIÓN	1
DISEÑO	1
DOCUMENTACIÓN E INTERNET	1
EL QUE ME AYUDE A CONOCER MEJOR LOS EQUIPOS DE TRABAJO	1
EQUIPAMIENTO DE MANEJO	1
ERGONOMÍA	1
ESTRATEGIA DE PROGRAMACIÓN EN PARRILLA	1
IMAGEN AUDIOVISUAL	1
IMPACTO AMBIENTAL	1
JAVASCRIPT	1
LEGISLACIÓN DEL DERECHO A LA INTIMIDAD	1
LOGOPEDIA	1
MICROSOFT AVANZADO, ANÁLISIS CONTABLE, FINANCIERO, ETC...	1

PN3C CURSOS QUE LE GUSTARÍA RECIBIR EN EL FUTURO	NÚMERO DE CASOS
ACTUALIZACIÓN DE SISTEMAS DE TRABAJO	1
PERIODISMO DIGITAL	1
POSPRODUCCIÓN	1
PRESENTADOR TV	1
PRIMEROS AUXILIOS	1
PRODUCCIÓN	1
REFERENTES A MI ESPECIALIDAD ELECTRICIDAD	1
RELACIONADAS CON DISEÑO GRÁFICO	1
RELAJACIÓN, GIMNASIA PASIVA	1
ROBÓTICA	1
SEÑAL DIGITAL	1
TELEVISIÓN DIGITAL Y REDACCIÓN MULTIMEDIA	1
TRATAMIENTO DE FOTOGRAFÍA	1

6.4.2. DELEGADOS DE PREVENCIÓN

La gran mayoría de los entrevistados, un 70,4% señala que efectivamente en su empresa hay un delegado de prevención; y sólo una minoría, del 6,2%, contesta que no lo hay. En el resto de entrevistados, hasta un 23,4%, dicen no saberlo -en el caso de un 20,5%- o no contestan a la pregunta -un 2,9%-.

[GRÁFICO P12] EN SU EMPRESA, ¿HAY DELEGADO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?
PORCENTAJES



Habría que destacar que los delegados de prevención de riesgos laborales están en mayor medida presentes dentro de las empresas públicas que en las privadas.

La existencia o no de delegado de prevención de riesgos laborales en la empresa introduce diferencias entre los trabajadores en cuanto a la satisfacción con su trabajo o las condiciones en las que lo desarrollan. En términos generales, entre los trabajadores que señalan que en su empresa hay delegado de prevención en riesgos laborales, las condiciones en las que realizan su labor parecen ser más satisfactorias.

- ✍ Mientras que la mayor parte de los entrevistados que trabajan en empresas que cuentan con delegados de prevención desarrollan su actividad en empresas de radiodifusión, la mayor parte de los que trabajan en compañías sin delegado lo hacen en empresas de producción audiovisual.
- ✍ Puede comprobarse que la mayoría de las empresas en las que hay delegado de prevención tienen un carácter público, en tanto que en las que no hay delegado, la mayor parte de ellas tienen un carácter privado.
- ✍ Los profesionales que trabajan en empresas con delegado muestran una mayor satisfacción con el empleo actual que quienes no tienen delegado.
- ✍ Las condiciones laborales parecen ser peores en empresas que no cuentan con delegado que entre las que sí tienen.
- ✍ En las empresas sin delegado, un mayor porcentaje de trabajadores tienen que mantener un nivel alto de atención, altos ritmos de trabajo y tareas muy repetitivas.

- ✍ Los trabajadores de empresas con delegados de prevención, en mayor porcentaje de casos que los que no tienen delegados, gozan de cierta mayor autonomía en la organización de su trabajo. Además, en menor medida que quienes no tienen delegado, consideran que su trabajo es penoso, estresante y trabajan en tareas peligrosas.
- ✍ Los trabajadores de empresas con delegados de prevención gozan de mejores condiciones laborales que los de empresas sin delegados, en el sentido de que tienen menor sensación de intranquilidad hacia su futuro laboral, posibilidades de promoción o desarrollo profesional, una mayor satisfacción hacia la remuneración que reciben -la consideran más adecuada al trabajo que realiza-, muestran una mayor satisfacción hacia el trabajo -en comparación con empleados depuesto similar-, reciben formación para su continuidad en la empresa. También consideran que la cantidad de trabajo es adecuada -un menor porcentaje que consideran que es excesiva-.
- ✍ Además, para la realización correcta de su trabajo, los trabajadores que desarrollan su actividad en empresas con delegado de prevención cuentan con más tiempo que los trabajadores de empresas sin él; reciben más información clara y suficiente sobre su tarea, tienen también mayor posibilidad de recibir ayuda en caso de necesitarlo, disponen de programas informáticos bien adaptados.
- ✍ En menor medida que quienes no tienen delegado de prevención, ejecutan funciones que no están dentro de su trabajo, en cambio, reciben más información para realizar el trabajo efectivamente, y en un menor porcentaje de casos tienen demasiada responsabilidad sin autoridad para cumplirla.
- ✍ Si bien no hay diferencias entre el número de horas que, según contrato y según convenio, trabajan los empleados de empresas con y sin delegado de prevención de riesgos laborales; en cambio, sí las hay en cuanto al número real de horas que dedican, constatándose que aquellas empresas en las que cuentan con delegado de prevención de riesgos laborales dedican menos horas reales al trabajo que aquellas otras en las que los no hay.
- ✍ La mayor parte de las empresas que cuentan con delegado de prevención en riesgos laborales realizan jornada intensiva, en tanto que en las compañías sin él, el porcentaje más elevado de trabajadores realizan jornada partida.
- ✍ En empresas sin delegado de prevención, en mayor medida que en las que cuentan con delegado, trabajan en domingos y festivos. También disponen de un menor número de horas semanales de descanso.
- ✍ Mientras que la mayoría de los trabajadores empleados en empresas con delegado de prevención consideran los desplazamientos como trabajo, en la mayoría de compañías sin delegado esto no ocurre así.
- ✍ En las empresas con delegado de prevención el porcentaje de trabajadores con horario nocturno es inferior que en aquellas otras empresas sin delegado; aunque son más los que trabajan por turnos.
- ✍ Los trabajadores de empresas con delegado de prevención conocen mejor el cómputo de la jornada laboral, y en menor medida suelen salir más tarde de lo que marca su jornada laboral. En mayor medida en su empresa hay mecanismos de compensación de horas, y cuentan con un mejor equipamiento.
- ✍ Un mayor porcentaje de trabajadores de empresas con delegado de prevención han recibido formación e información de todo tipo -prevención de riesgos laborales, formación continua, manejo de equipos, etc., respecto a aquellas otras empresas sin él.
- ✍ En general, salvo algunas excepciones, las empresas en las que no hay delegado de prevención, en un mayor porcentaje de casos aparecen trabajadores que tienen alguna zona del cuerpo donde sienten molestias, también albergan en mayor medida algún problema relacionado con el estrés laboral.
- ✍ Destacar que el nivel de siniestralidad de trabajadores en los dos últimos años es prácticamente igual entre empresas con delegado de prevención y las que no lo tienen. En cambio, una mayor proporción de trabajadores pertenecientes a empresas sin delegado de prevención tienen síntomas tales como sensación de cansancio, mareos, irritabilidad, etc.
- ✍ Los reconocimientos médicos en los últimos 12 meses se han dado en mayor intensidad entre trabajadores de empresas con delegado de prevención que entre los que no tenían.

6. 5. Satisfacción en el trabajo

En general, la valoración que los trabajadores realizan de las condiciones en las que desarrollan su actividad es poco esperanzadora, ya que toda una serie de circunstancias configuran una situación que, necesariamente genera malestar, inquietud y apatía entre un elevado porcentaje de los trabajadores entrevistados.

VARIABLES	ABSOLUTOS	PORCENTAJE
RESPUESTAS		
TOTAL	868	100,0
CONDICIONES DE TRABAJO	868	100,0
P25 DESDE QUE TRABAJA EN ESTA EMPRESA	868	100,0
P25A TIENE SENSACIÓN DE INTRANQUILIDAD ACERCA DE SU FUTURO LABORAL		
Sí	419	48,3
No	380	43,8
NS/NC	69	7,9
P25B TIENE POSIBILIDAD DE PROMOCIÓN O DESARROLLO PROFESIONAL		
Sí	247	28,5
No	485	55,9
NS/NC	136	15,7
P25C RECIBE UNA REMUNERACIÓN ADECUADA AL TRABAJO QUE REALIZA		
Sí	364	41,9
No	425	49,0
NS/NC	79	9,1
P25D SU SALARIO ES ADECUADO (Compar. emplead. de su empr., puesto similar)		
Sí	367	42,3
No	392	45,2
NS/NC	109	12,6
O (Compar. emplead. de otra empr., puesto similar)		
Sí	412	47,5
No	308	35,5
NS/NC	148	17,1
P25F RECIBE FORMACIÓN SUFICIENTE PARA SU CONTINUIDAD EN LA EMPRESA		
Sí	216	24,9
No	531	61,2
NS/NC	121	13,9

Por un lado, casi la mitad de los trabajadores consultados -un 48,3%- tienen sensación de intranquilidad con relación a su futuro laboral, intranquilidad que, cabría pensar que guarda una estrecha relación tanto con el tipo de empresa en la que trabaja -pública o privada- como con el tipo de contrato que goza -temporal o fijo- o incluso el sexo del entrevistado y la edad.

Con independencia de las causas que motiven o generen dicha intranquilidad, y del hecho de que pueda o no estar justificada, es evidente que la ausencia de perspectivas de futuro, de continuidad en la empresa y el puesto de trabajo, incide negativamente sobre la productividad, eficacia y la salud laboral de los trabajadores. Como cabría esperar, el porcentaje de trabajadores que se sienten intranquilos por su futuro laboral es superior entre quienes tienen contratos temporales que entre quienes los tienen "fijos/indefinidos".

Efectivamente, del mismo modo, y como puede comprobarse, los resultados ponen de manifiesto una asociación entre la edad de los trabajadores y la mayor o menor intranquilidad hacia su futuro laboral.

También puede comprobarse que hay relación entre el tipo de empresa al que pertenecen -pública o privada- y la mayor o menor intranquilidad que sienten hacia su futuro laboral. Así, de los resultados obtenidos se desprende que, a medida que aumenta la edad de los profesionales del sector, hay un menor porcentaje de éstos que tienen sensación de intranquilidad acerca de su futuro laboral.

De igual forma, los resultados del sondeo ponen de manifiesto que los trabajadores de las empresas públicas sienten, en un menor porcentaje de casos que entre los de la privada, intranquilidad frente a su futuro laboral.

VARIABLES	[P52] EDAD POR INTERVALOS					
	TOTAL	Menos de 25 años	Entre 25 y 35 años	Entre 36 y 50 años	Más de 50 años	No contesta
TOTAL	868	36	311	439	79	3
CONDICIONES DE TRABAJO	868	36	311	439	79	3
P25 DESDE QUE TRABAJA EN ESTA EMPRESA	868	36	311	439	79	3
P25A TIENE SENSACIÓN DE INTRANQUILIDAD ACERCA DE SU FUTURO LABORAL						
Sí	48,3	*69,4	*55,0	*42,8	40,5	100,0
No	43,8	*22,2	*37,3	*49,2	50,6	
NS/NC	7,9	8,3	7,7	8,0	8,9	

VARIABLES	[P9] EMPRESA PÚBLICA O PRIVADA			
	TOTAL	Pública	Privada	NS/NC
TOTAL	868	484	379	5
CONDICIONES DE TRABAJO	868	484	379	5
P25 DESDE QUE TRABAJA EN ESTA EMPRESA	868	484	379	5
P25A TIENE SENSACIÓN DE INTRANQUILIDAD ACERCA DE SU FUTURO LABORAL				
Sí	48,3	45,9	51,7	20,0
No	43,8	46,3	40,1	80,0
NS/NC	7,9	7,9	8,2	

Del mismo modo, datos igual de preocupantes, y con efectos también negativos como los anteriores, se derivan del hecho de que más de la mitad de los trabajadores entrevistados -un 55,9%- declare que no tiene posibilidad alguna de promoción o desarrollo profesional en su empresa. A nadie se le escapa que las expectativas de promoción y desarrollo profesional, así como su efectiva realización, son elementos dinamizadores en todo trabajador, que impulsan un ánimo de laboriosidad que repercute positivamente sobre su trabajo. La ausencia de expectativas de mejora profesional no puede generar sino frustración, en la medida en que la realización de buen trabajo puede no sólo no ser premiada o incentivada, sino incluso puede llegar a no ser reconocida.

Entrando en diversas consideraciones relativas a la remuneración percibida por los trabajadores del sector, casi la mitad de los entrevistados, un 49%, consideran que no perciben una recompensa adecuada por el trabajo que realizan. Frente a este grupo, un 41,9% consideran de manera contraria, entendiéndolo que sí reciben una remuneración adecuada.

Esta insatisfacción con el salario percibido, expresada por prácticamente la mitad de los entrevistados, se confirma y corrobora en las siguientes cuestiones, en las que se observa que un porcentaje importante de trabajadores (cercano a la mitad), señala que en comparación con otros empleados de su empresa en puesto similar, su salario no es equitativo, opinión que comparten hasta el 45,2% de los trabajadores, frente al 42,3% que piensan que sí lo es. De igual forma, algo más de 1 de cada 3 trabajadores consultados -un 35,5% del total- entienden que, comparado con lo que pagan en otras empresas en puestos similares al suyo, su salario no es adecuado, hecho que pone de manifiesto otro tipo de desigualdad, más matizada, y que puede obedecer a razones diferentes a las existentes cuando el salario es desigual dentro de la misma empresa.

Los resultados obtenidos parecen poner de manifiesto que, aunque por diferencias no muy importantes, son los trabajadores del grupo 1 los que en un menor porcentaje de casos están satisfechos con su remuneración -con relación al trabajo que realizan y comparado con empleados de su empresa en puestos similares-. Frente a ellos, los que muestran un mayor nivel de satisfacción son los pertenecientes al grupo 4.

También aquellos trabajadores con contrato fijo/indefinido, en mayor medida que aquellos que cuentan con un contrato temporal, muestran insatisfacción hacia la remuneración percibida.

VARIABLES	[P1] PUESTO DE TRABAJO O FUNCIÓN QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE					
	TOTAL	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	No contesta
TOTAL	868	288	141	206	224	9
CONDICIONES DE TRABAJO	868	288	141	206	224	9
P25 DESDE QUE TRABAJA EN ESTA EMPRESA	868	288	141	206	224	9
P25C RECIBE UNA REMUNERACIÓN ADECUADA AL TRABAJO QUE REALIZA						
Sí	41,9	37,8	45,4	40,3	46,0	55,6
No	49,0	51,4	46,8	53,9	43,3	33,3
NS/NC	9,1	10,8	7,8	5,8	10,7	11,1
P25D SU SALARIO ES ADECUADO (Comparado con empleados de su empresa en puesto similar)						
Sí	42,3	39,9	44,7	44,2	42,0	44,4
No	45,2	46,9	42,6	43,2	46,4	44,4
NS/NC	12,6	13,2	12,8	12,6	11,6	11,1
P25E SU SALARIO ES ADECUADO (Comparado con empleados de otra empresa en puesto similar)						
Sí	47,5	46,9	43,3	45,6	52,7	44,4
No	35,5	37,2	38,3	40,8	*26,8	33,3
NS/NC	17,1	16,0	18,4	13,6	20,5	22,2

VARIABLES	[P6] SU CONTRATO DE TRABAJO ES							
RESPUESTAS	TOTAL	Fijo/ indefinido	Mercantil	Temporal	Por obra o servicio	Cooperativista	Otro	NS/NC
TOTAL	868	634	8	117	83	5	14	7
CONDICIONES DE TRABAJO	868	634	8	117	83	5	14	7
P25 DESDE QUE TRABAJA EN ESTA EMPRESA	868	634	8	117	83	5	14	7
P25C RECIBE UNA REMUNERACIÓN ADECUADA AL TRABAJO QUE REALIZA								
Sí	41,9	*38,2	12,5	*53,0	*56,6	60,0	35,7	57,1
No	49,0	*53,6	75,0	*33,3	*34,9	40,0	50,0	28,6
NS/NC	9,1	8,2	12,5	13,7	8,4		14,3	14,3
P25D SU SALARIO ES ADECUADO (Comparado con empleados de su empresa en puesto similar)								
Sí	42,3	41,2	37,5	43,6	49,4		42,9	71,4
No	45,2	*48,4	37,5	*35,0	37,3	60,0	42,9	14,3
NS/NC	12,6	*10,4	25,0	*21,4	13,3	40,0	14,3	14,3
P25E SU SALARIO ES ADECUADO (Comparado con empleados de otra empresa en puesto similar)								
Sí	47,5	*43,2	12,5	*62,4	*59,0	80,0	42,9	71,4
No	35,5	*40,4	50,0	*18,8	*21,7	20,0	42,9	14,3
NS/NC	17,1	16,4	37,5	18,8	19,3		14,3	14,3

Atendiendo al tipo de empresa, pública o privada, en la que trabajan, puede observarse que los trabajadores de las empresas públicas, en mayor medida que los de la privada, están satisfechos con su salario, considerándolo adecuado.

También el tipo de convenio por el que el trabajador se ve afectado parece introducir diferencias en la satisfacción con la remuneración, de forma que son los trabajadores con convenios empresariales los que muestran, mayor satisfacción con su remuneración, frente a aquellos que tienen convenio sectorial. Aunque las diferencias en este punto no son muy importantes.

La satisfacción con la remuneración está vinculada también con la edad, en la medida en que es entre los trabajadores con mayor edad, con más de 35 años, pero sobre todo entre quienes cuentan con más de 50, donde un mayor porcentaje expresan satisfacción con su trabajo.

VARIABLES	[P52] EDAD POR INTERVALOS					
RESPUESTAS	TOTAL	Menos de 25 años	Entre 25 y 35 años	Entre 36 y 50 años	Más de 50 años	No contesta
TOTAL	868	36	311	439	79	3
CONDICIONES DE TRABAJO	868	36	311	439	79	3
P25 DESDE QUE TRABAJA EN ESTA EMPRESA	868	36	311	439	79	3
P25C RECIBE UNA REMUNERACIÓN ADECUADA AL TRABAJO QUE REALIZA						
Sí	41,9	27,8	*34,7	*46,9	49,4	33,3
No	49,0	36,1	*56,3	45,8	43,0	66,7
NS/NC	9,1	*36,1	9,0	7,3	7,6	

VARIABLES	[P10] TIPO DE CONVENIO					
RESPUESTAS	TOTAL	Sectorial	Regional	Empresarial	No existe convenio	NS/NC
TOTAL	868	109	33	580	17	129
CONDICIONES DE TRABAJO	868	109	33	580	17	129
P25 DESDE QUE TRABAJA EN ESTA EMPRESA	868	109	33	580	17	129
P25C RECIBE UNA REMUNERACIÓN ADECUADA AL TRABAJO QUE REALIZA						
Sí	41,9	39,4	*66,7	43,8	17,6	*32,6
No	49,0	54,1	*27,3	48,8	76,5	47,3
NS/NC	9,1	6,4	6,1	*7,4	5,9	*20,2

Junto con las perspectivas de futuro laboral, la posibilidad de promoción/desarrollo profesional y la remuneración, otro elemento relevante en la valoración que el trabajador hace de su situación en su trabajo es si recibe o no formación suficiente y necesaria para su continuidad en la empresa, con independencia de los cambios organizativos que pudieran producirse. Claramente, de todos los factores considerados, este es el elemento más insuficientemente cubierto entre los trabajadores del sector, en la medida en que la mayor parte de los entrevistados -hasta casi las dos terceras partes de ellos, un 61,2%- señalan que no reciben formación suficiente para su continuidad en la empresa. Apenas 1 de cada 4 -un 24,9%- señalan que sí la reciben.

Según el carácter de la compañía, pública o privada, en la que el trabajador desempeña su labor, se observan diferencias en esta cuestión, constatándose que son los trabajadores de las empresas públicas, en mayor medida que los de las privadas, los que consideran en un mayor porcentaje de casos que tienen posibilidad de promoción o desarrollo profesional y reciben formación para su continuidad.

Considerando los resultados atendiendo a la edad, puede comprobarse que a medida que aumenta la edad de los entrevistados, lo hace también el porcentaje de éstos que consideran que reciben una remuneración adecuada al trabajo que desarrollan, aunque sólo entre los de más edad -con más de 50 años- se da un porcentaje importante de trabajadores que señalan que reciben formación suficiente para su continuidad en la empresa.

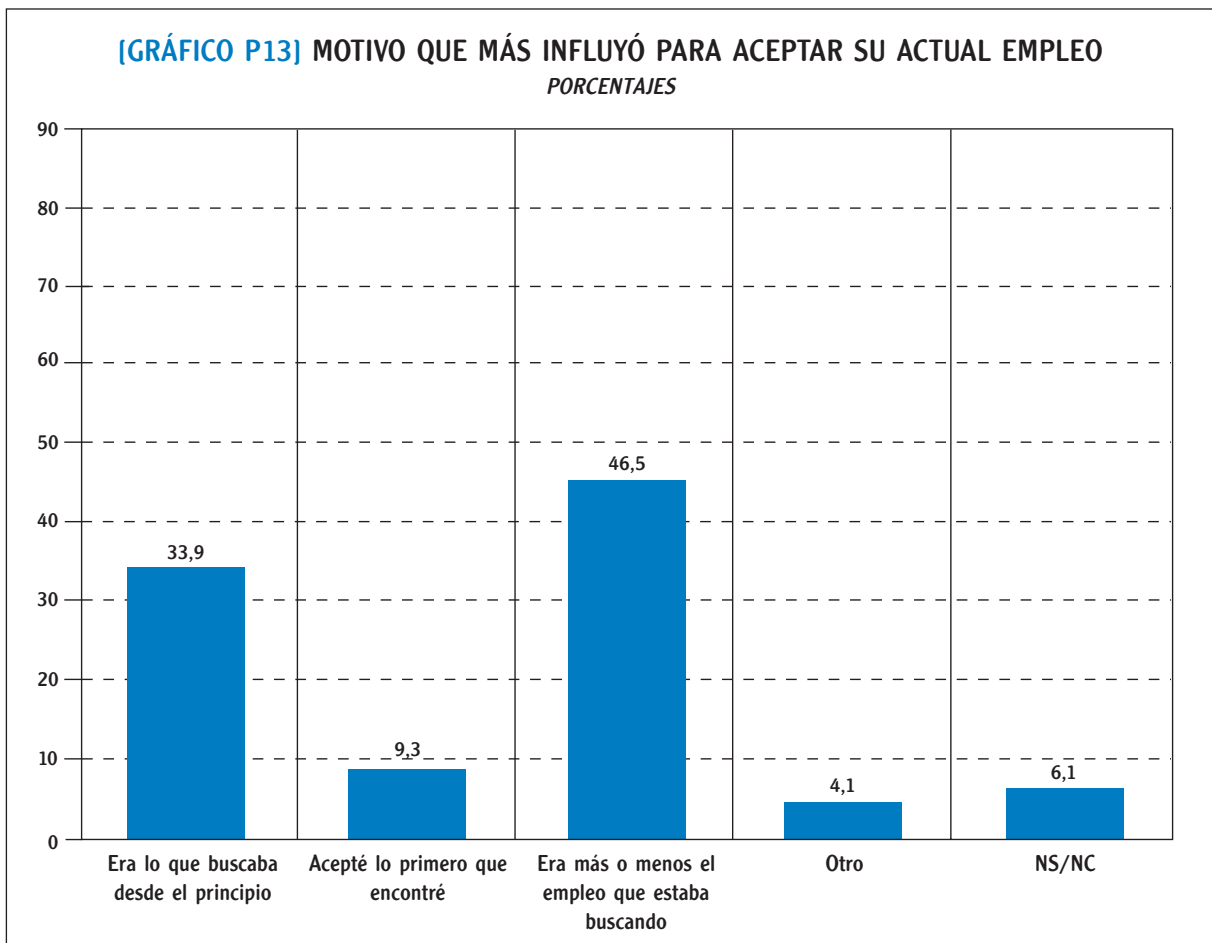
VARIABLES	[P9] EMPRESA PÚBLICA O PRIVADA			
	TOTAL	Pública	Privada	NS/NC
RESPUESTAS				
TOTAL	868	484	379	5
CONDICIONES DE TRABAJO	868	484	379	5
P25 DESDE QUE TRABAJA EN ESTA EMPRESA	868	484	379	5
P25F RECIBE FORMACIÓN SUFICIENTE PARA SU CONTINUIDAD EN LA EMPRESA				
Sí	24,9	*28,7	*19,8	40,0
No	61,2	60,1	62,8	40,0
NS/NC	13,9	*11,2	*17,4	20,0

VARIABLES	[P52] EDAD POR INTERVALOS					
	TOTAL	Menos de 25 años	Entre 25 y 35 años	Entre 36 y 50 años	Más de 50 años	No contesta
RESPUESTAS						
TOTAL	868	36	311	439	79	3
CONDICIONES DE TRABAJO	868	36	311	439	79	3
P25 DESDE QUE TRABAJA EN ESTA EMPRESA	868	36	311	439	79	3
P25F RECIBE FORMACIÓN SUFICIENTE PARA SU CONTINUIDAD EN LA EMPRESA						
Sí	24,9	22,2	23,5	23,0	*43,0	
No	61,2	44,4	63,7	63,6	*45,6	66,7
NS/NC	13,9	*33,3	12,9	13,4	11,4	33,3

Motivo para aceptar el trabajo, satisfacción con el empleo y grado de responsabilidad

Entrando en consideraciones más subjetivas, de valoración y opinión acerca del puesto de trabajo desempeñado, se pregunta a los entrevistados en relación a diversos aspectos, tales como el motivo que más le influyó a la hora de aceptar su actual empleo o el grado de satisfacción con su trabajo.

Por lo que se refiere al motivo principal que influyó sobre el trabajador para aceptar su actual empleo, los resultados ponen de manifiesto la existencia de un elevado porcentaje de entrevistados que afirman trabajar en lo que estaban buscando -hasta un 80,4%, aunque con desigual intensidad-. Casi la mitad de los entrevistados, un 46,5%, señalan que era más o menos el empleo que estaban buscando; en tanto que en torno a un tercio de ellos -un 33,9%- declaran que es lo que buscaban desde el principio, es decir, que presumiblemente, desarrollan el trabajo para el que se habían formado. Así, son una amplia mayoría entre los trabajadores del sector aquellos que desarrollan su actividad en tareas que voluntariamente eligieron, y hasta un tercio pueden ser considerados vocacionales, en la medida en que era lo que buscaban desde el principio. Sólo apenas una minoría del 9,3% manifiesta que aceptaron lo primero que encontraron.



El mayor porcentaje de trabajadores que podríamos llamar vocacionales se da entre los trabajadores del grupo 3, donde casi la mitad de ellos manifiestan trabajar en lo que buscaban desde el principio. Por el contrario, el 4, presenta una realidad distinta, con un mayor porcentaje de trabajadores que aceptaron el primer trabajo que encontraron.

VARIABLES	[P1] PUESTO DE TRABAJO O FUNCIÓN QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE					
	TOTAL	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	No contesta
RESPUESTAS						
TOTAL	868	288	141	206	224	9
PUESTO DE TRABAJO	868	288	141	206	224	9
P13 MOTIVO QUE MÁS INFLUYÓ PARA ACEPTAR SU ACTUAL EMPLEO						
Era lo que buscaba desde el principio	33,9	*39,2	33,3	*48,5	*14,3	22,2
Acepté lo primero que encontré	9,3	6,9	7,8	*4,4	*17,4	22,2
Era, más o menos el empleo que estaba buscando	46,5	44,8	52,5	*38,8	51,8	55,6
Otro	4,1	2,8	2,1	2,9	*8,5	
NS/NC	6,1	6,3	4,3	5,3	8,0	

VARIABLES	[P6] SU CONTRATO DE TRABAJO ES							
RESPUESTAS	TOTAL	Fijo/ indefinido	Mercantil	Temporal	Por obra o servicio	Cooperativista	Otro	NS/NC
TOTAL	868	634	8	117	83	5	14	7
PUESTO DE TRABAJO	868	634	8	117	83	5	14	7
P13 MOTIVO QUE MÁS INFLUYÓ PARA ACEPTAR SU ACTUAL EMPLEO								
Era lo que buscaba desde el principio	33,9	*31,4	50,0	38,5	*44,6	40,0	35,7	28,6
Acepté lo primero que encontré	9,3	8,8	12,5	8,5	14,5		7,1	14,3
Era, más o menos el empleo que estaba buscando	46,5	*49,2	37,5	42,7	*33,7	60,0	28,6	57,1
Otro	4,1	4,1		4,3	4,8		7,1	
NS/NC	6,1	6,5		6,0	2,4		21,4	

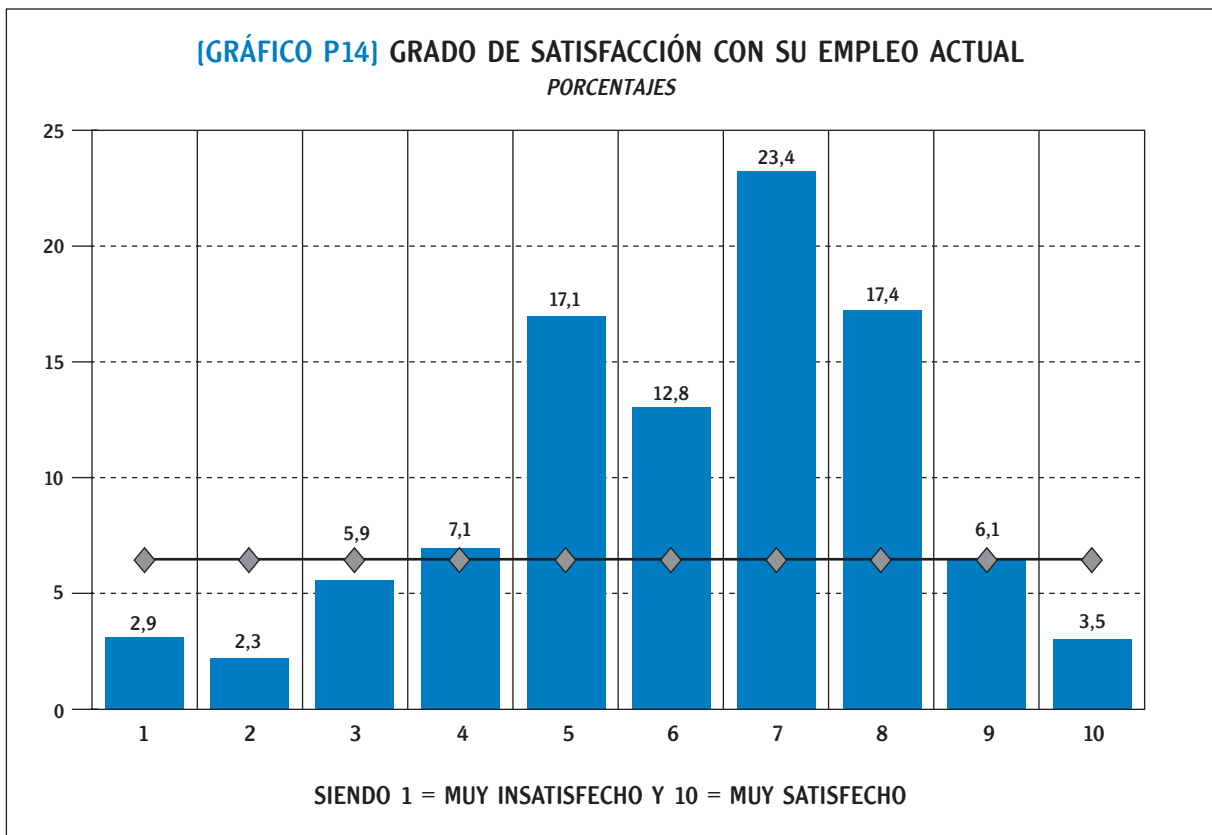
Curiosamente, a medida que aumenta la inestabilidad en el contrato, se da un mayor porcentaje de trabajadores que señalan que trabajan en lo que buscaban desde el principio, aunque, al mismo tiempo, el mayor porcentaje de profesionales que señalan que aceptaron lo primero que encontraron se da entre quienes tienen un contrato por obra y servicio.

Atendiendo a otras variables de análisis, puede comprobarse como es entre los trabajadores de las empresas públicas donde se da un porcentaje mayor, aunque sólo ligeramente superior que en las privadas, de entrevistados que señalan que trabajan en lo que buscaban desde el principio.

VARIABLES	[P53] SEXO			
RESPUESTAS	TOTAL	Hombre	Mujer	No contesta
TOTAL	868	552	313	3
PUESTO DE TRABAJO	868	552	313	3
P13 MOTIVO QUE MÁS INFLUYÓ PARA ACEPTAR SU ACTUAL EMPLEO				
Era lo que buscaba desde el principio	33,9	*37,5	*27,2	66,7
Acepté lo primero que encontré	9,3	8,0	11,8	
Era, más o menos el empleo que estaba buscando	46,5	44,6	50,2	33,3
Otro	4,1	4,2	4,2	
NS/NC	6,1	5,8	6,7	

Del mismo modo, aunque por diferencias no muy grandes, entre los hombres, en mayor medida que entre las mujeres, es donde se observa un porcentaje más alto de trabajadores que podríamos llamar vocacionales.

En coherencia con el carácter mayoritariamente voluntario y más bien vocacional del trabajo que hay entre un elevado porcentaje de trabajadores, los niveles medios de satisfacción con el actual empleo son positivos, aunque en valores no muy altos. Por término medio, la puntuación que los encuestados dan a su trabajo es de 6 sobre 10, positiva, pero no elevada. No obstante, cabría destacar que, mientras que no más de un 18,2% puntúan por debajo del 5 -es decir, valoran negativamente su empleo actual-, en torno a uno de cada cuatro entrevistados -un 27%- valora con las puntuaciones máximas -es decir, con 8, 9 ó 10-.



En definitiva, se puede señalar que existe un nivel moderado de satisfacción entre los trabajadores del sector de comunicación y audiovisual con el trabajo que desempeñan.

Nuevamente, como ocurriría con el carácter vocacional del trabajo, se da un mayor nivel medio de satisfacción con el empleo entre quienes cuentan con un contrato temporal que entre quienes lo tienen “fijo/indefinido”, hecho que pone de manifiesto, con claridad, que en la valoración de la satisfacción con el trabajo, el tipo de contrato es sólo uno más de los elementos que los trabajadores tienen en cuenta a la hora de emitir un juicio.

VARIABLES	[P6] SU CONTRATO DE TRABAJO ES							
	TOTAL	Fijo/ indefinido	Mercantil	Temporal	Por obra o servicio	Cooperativista	Otro	NS/NC
TOTAL	868	634	8	117	83	5	14	7
PUESTO DE TRABAJO	868	634	8	117	83	5	14	7
P14 GRADO DE SATISFACCIÓN CON SU EMPLEO ACTUAL								
valoración media	6,2	6,0	6,1	6,8	6,5	7,4	7,4	6,6
STD	2,0	2,1	1,8	1,9	1,9	1,5	1,3	1,3

VARIABLES	[P9] EMPRESA PÚBLICA O PRIVADA			
	TOTAL	Pública	Privada	NS/NC
RESPUESTAS				
TOTAL	868	484	379	5
PUESTO DE TRABAJO	868	484	379	5
P14 GRADO DE SATISFACCIÓN CON SU EMPLEO ACTUAL				
<i>valoración media</i>	6,2	6,5	5,8	7,0
STD	2,0	2,1	2,0	1,7

VARIABLES	[P52] EDAD POR INTERVALOS					
	TOTAL	Menos de 25 años	Entre 25 y 35 años	Entre 36 y 50 años	Más de 50 años	No contesta
RESPUESTAS						
TOTAL	868	36	311	439	79	3
PUESTO DE TRABAJO	868	36	311	439	79	3
P14 GRADO DE SATISFACCIÓN CON SU EMPLEO ACTUAL						
<i>valoración media</i>	6,2	6,4	6,2	6,1	6,3	6,0
STD	2,0	2,3	2,1	2,0	2,2	0,8

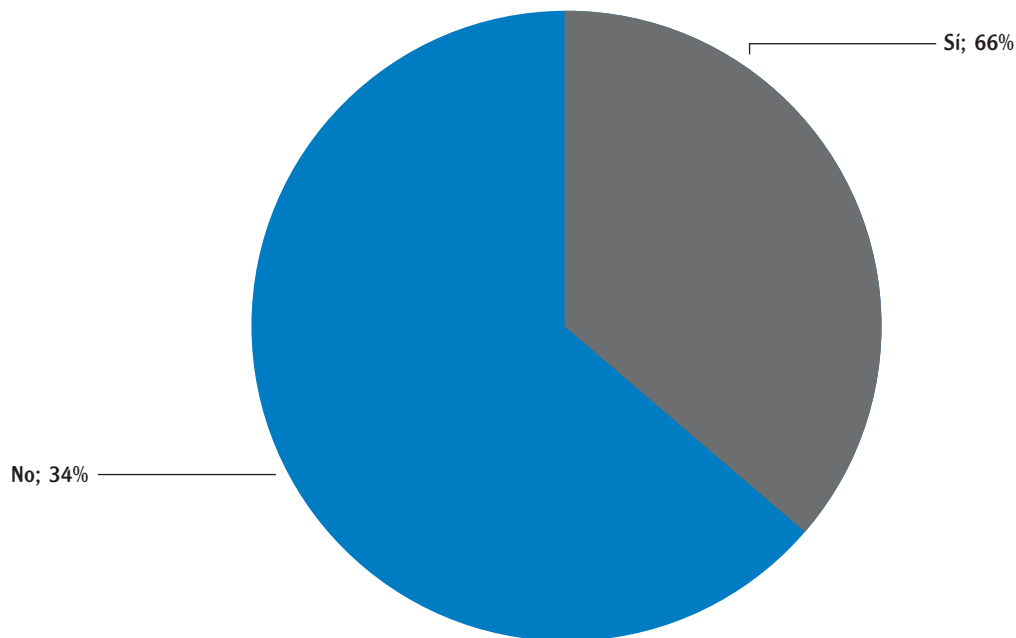
Otras variables que muestran relaciones relevantes y que parecen influir sobre la valoración que los trabajadores hacen con relación al grado de satisfacción con su trabajo, son el carácter público o privado de la empresa, la edad del trabajador y el sexo.

Por lo que se refiere al carácter público o privado de la empresa en la que los entrevistados trabajan, se constata que el grado de satisfacción media con el trabajo actual es algo más elevado entre los trabajadores de la empresa pública que entre los de la privada. Por su parte, por lo que se refiere a la edad de los entrevistados, si bien por diferencias no muy grandes, los resultados obtenidos ponen de manifiesto que un mayor porcentaje de jóvenes -menos de 25 años- muestran un mayor grado de satisfacción con su empleo actual que los más mayores -con más de 50 años-.

También el sexo de la persona entrevistada es un factor que introduce, siquiera someramente, diferencias de valoración. En general, puede apuntarse que son las mujeres, aunque por una diferencia muy pequeña con respecto a los hombres, quienes expresan un grado de satisfacción con su empleo actual algo mayor.

Finalmente, para concluir con este apartado caracterizador del puesto de trabajo desempeñado por los entrevistados, se les pregunta acerca de si el grado de responsabilidad que tienen en el desarrollo de sus tareas es o no el que corresponde a la categoría profesional que realizan. En la mayoría de los casos, en un 64,6% el grado de responsabilidad que tiene el trabajador en el desarrollo de sus tareas se corresponde a la categoría profesional que realiza, elemento este que, de alguna forma, es un factor que incrementa la satisfacción de los trabajadores con su tarea.

[GRÁFICO P15] LA RESPONSABILIDAD QUE TIENE, ¿CORRESPONDE CON SU CATEGORÍA PROFESIONAL?
PORCENTAJES



El resto de trabajadores entrevistados, en torno a uno de cada tres, un 33,5%, señalan que el grado de responsabilidad que tienen en el desarrollo de sus tareas no se corresponde con su categoría profesional, hecho este último que puede adoptar dos sentidos distintos, que no pueden derivarse de los resultados del cuestionario:

1. Que el grado de responsabilidad en las tareas sea superior a la categoría profesional.
2. Que el grado de responsabilidad en las tareas sea inferior a la categoría profesional.

En cualquiera de las dos modalidades, esta situación en la que el grado de responsabilidad del puesto de trabajo no se corresponde con la categoría profesional de la tarea que realiza el trabajador, es motivo de inquietud e insatisfacción, bien porque ocupe una categoría inferior -y por ende, peor retribuida- con un nivel de responsabilidad muy alto, hecho que puede generar malestar; bien porque ocupando una categoría concreta, sus responsabilidades sean de un nivel inferior a su actividad, lo que, como mínimo, no genera al trabajador satisfacción con las tareas realizadas.

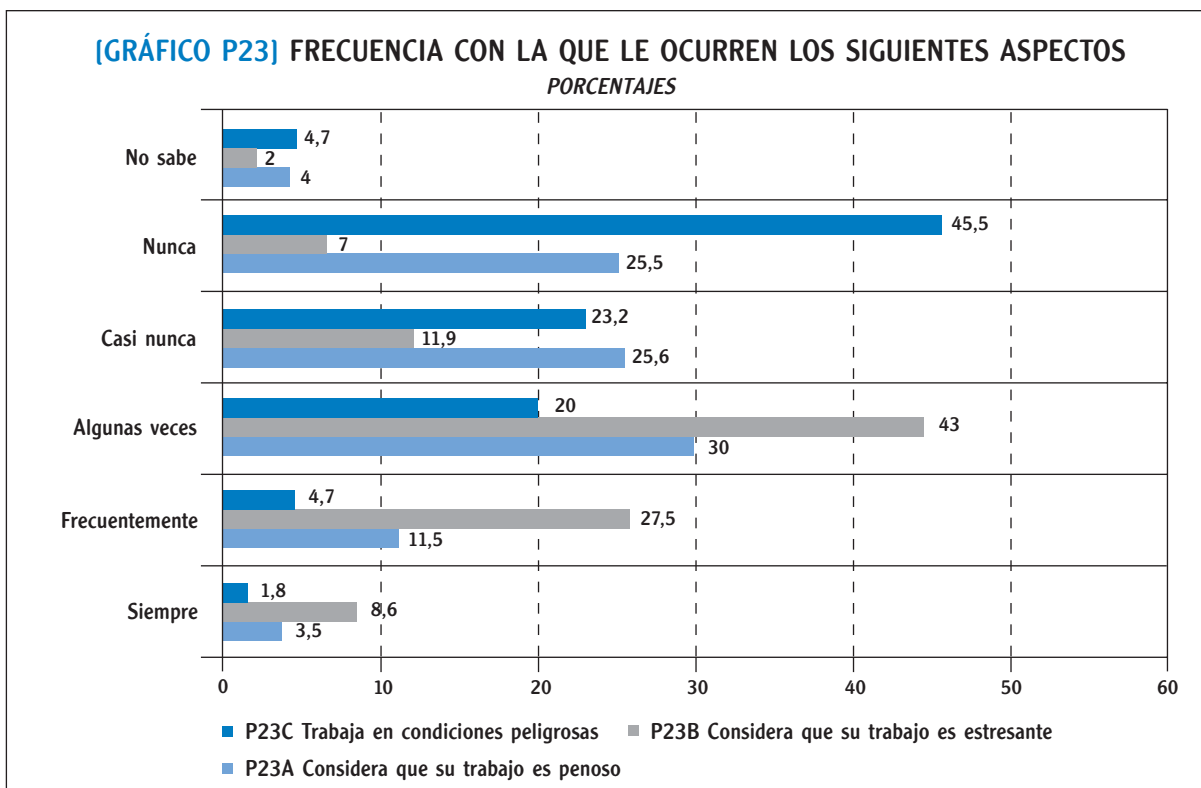
Del cruce de esta variable -satisfacción con el trabajo- con el resto de cuestiones en análisis, se comprueba la consistencia de los resultados obtenidos en el sondeo, en la medida en que se constata una importante coherencia entre la satisfacción global con el trabajo y las condiciones laborales, de manera que son los que más satisfechos están con su empleo los que también gozan de unas mejores condiciones laborales y una mejor valoración de diferentes aspectos de su trabajo.

✍ Entre quienes muestran un mayor grado de satisfacción con su empleo -valoran entre 8 y 10-, la gran mayoría de ellos, a diferencia del resto, señalan que el motivo que más influyó para aceptar su actual empleo es que era lo que buscaban desde el principio.

- ✍ En términos generales, y para casi todas las cuestiones valorativas en análisis, entre los trabajadores que tienen más satisfacción con el trabajo hay también un mayor porcentaje que valoran positivamente las condiciones materiales en las que desarrollan su tarea.
- ✍ Del mismo modo, los trabajadores con un mayor grado de satisfacción con su empleo actual son también los que tienen más confianza en sus superiores y compañeros.
- ✍ Como cabría esperar, a medida que aumenta la satisfacción con el trabajo, disminuye el porcentaje de trabajadores que consideran que su trabajo es penoso, estresante, peligroso, etc. Reduciéndose también el porcentaje de quienes, dicen que en caso de cometer un error, éste tiene consecuencias graves.
- ✍ Entre los trabajadores que más valoran su empleo actual, hay un menor porcentaje de ellos que sienten intranquilidad por su futuro laboral, así como un mayor porcentaje que tienen posibilidad de promoción o desarrollo profesional. Muestran también una mayor satisfacción hacia su sueldo -en comparación con compañeros u otras empresas- y reciben más formación para su continuidad en la empresa. También en un mayor porcentaje de casos consideran conveniente la cantidad de trabajo que tienen.
- ✍ A medida que aumenta la valoración de los entrevistados, disminuye el porcentaje de trabajadores que cuentan con un contrato de trabajo "fijo/indefinido", aumentando, en cambio, el porcentaje de quienes cuentan con contratos temporales o por obra o servicio.
- ✍ Conforme aumenta el grado de satisfacción con el empleo, aumenta también el porcentaje de trabajadores que desarrollan su labor en empresas públicas, disminuyendo, por el contrario, el de los que lo hacen en privadas.
- ✍ Entre quienes tienen una satisfacción negativa con su empleo actual, es donde hay un menor porcentaje de trabajadores en cuyas empresas hay delegados de prevención en riesgos laborales.
- ✍ También son los que tienen una mayor satisfacción con el empleo los que en un mayor porcentaje de casos la responsabilidad que tienen se corresponde con su categoría.
- ✍ En mayor medida que el resto, los trabajadores que valoran positivamente su satisfacción con su empleo actual, gozan de tiempo suficiente en el desarrollo de su trabajo, de información clara y suficiente, de asistencia y ayuda cuando lo necesitan, de programas y recursos bien adaptados.
- ✍ También, a medida que aumenta la satisfacción con el trabajo, aumenta al mismo tiempo el porcentaje de trabajadores que tienen definido el rol dentro de la organización, que tienen claras sus funciones y responsabilidades, que reciben información suficiente y que consideran que su función en la empresa está bien retribuida.
- ✍ Las agresiones psicológicas durante el desempeño del trabajo se dan en un mayor porcentaje de casos entre los trabajadores con valoraciones negativas de su satisfacción con su empleo actual.
- ✍ Si bien no hay muchas diferencias entre los distintos grupos de trabajadores atendiendo a su grado de satisfacción en cuanto a si salen o no más tarde de lo que marca su jornada laboral, sí lo hay en cuanto a la existencia o no de mecanismos de compensación de horas: conforme aumenta la valoración de los trabajadores de su empleo, aumenta también el porcentaje de trabajadores que señalan la existencia de mecanismos de compensación de horas en sus empresas.
- ✍ Quienes valoran con un alto grado de satisfacción su empleo actual son los que en un mayor porcentaje de casos han recibido formación del uso de equipos necesarios, tienen un material que puede adaptarse para trabajar, le proporcionan equipos adecuados, etc. También son los que han recibido formación de diversos tipos.
- ✍ Del mismo modo, quienes valoran más positivamente su grado de satisfacción con su actual empleo, son los que presentan un menor porcentaje de trabajadores que consideran que su trabajo les está afectando negativamente su salud, que han tenido alguna lesión o enfermedad, que han tenido algún problema relacionado con el estrés laboral, que han sufrido las consecuencias del mobbing o acoso moral, siendo también los que en un menor porcentaje de casos sufren algún síntoma del tipo de sensación de cansancio, dolores de cabeza, mareos, etc. son también los que en menor medida se medican, y los que su horario laboral les permite compatibilizar su trabajo con el ejercicio de la tutela de sus hijos o familiares.

6.6. Estrés laboral

En su trabajo habitual, siempre o frecuentemente el trabajo resulta penoso -para un 15%-, lo consideran estresante -en un 36,1% de los casos- o entienden que trabajan en condiciones peligrosas -en apenas un 6,5% de los casos entrevistados-.



Como puede comprobarse en el gráfico, sólo una pequeña minoría, del 6,5% de los trabajadores entrevistados, admiten trabajar en condiciones peligrosas siempre o frecuentemente, en tanto que uno de cada cinco -un 20%- considera que lo hace en ocasiones, "algunas veces". Con todo, la gran mayoría de los entrevistados -un 69,7%- manifiestan que nunca o casi nunca trabajan en condiciones peligrosas.

El trabajo en condiciones peligrosas se da en mayor número entre los trabajadores del grupo 3, que son los que presentan un mayor porcentaje de entrevistados que admiten tal extremo.

Algo más frecuente, en cambio, es que los trabajadores del sector consideren penosos los trabajos que desarrollan. Como hemos visto, siempre o frecuentemente le resulta penoso a un 15% de los entrevistados, y algo más, hasta un 30%, le resulta "algunas veces" penoso. Con todo, son mayoría -un 51,1%- quienes manifiestan que nunca o casi nunca su trabajo les resulta penoso.

El estrés sí está más presente entre los trabajadores del sector, aunque sin llegar a niveles especialmente elevados. Con alta frecuencia -siempre o frecuentemente- se encontrarían en torno a uno de cada tres trabajadores que consideran que su trabajo es estresante -36,1%-, porcentaje bastante elevado, pero sin llegar a poder ser considerado como un fenómeno cuya intensidad esté generalizada dentro del sector. Con menor frecuencia -algunas veces- hasta un 43% de los trabajadores considerarían estresante su trabajo. En definitiva, con desigual frecuencia e intensidad, cerca de 4 de cada 5 trabajadores del sector, consideran su trabajo estresante -concretamente, un 79,1%-, aunque la mayor parte de ellos manifiestan que esto sólo sucede "algunas veces".

En este caso, son los trabajadores del grupo 1 los que en un mayor porcentaje de casos con mayor frecuencia valoran de esta forma su trabajo.

Igualmente, y aunque por diferencias no muy grandes, un mayor porcentaje de trabajadores con salario fijo y contrato fijo/indefinido consideran que su trabajo es penoso y estresante, frente a un menor porcentaje de profesionales en cuya remuneración hay una componente variable en el salario y entre quienes tienen contrato temporal.

VARIABLES		[P1] PUESTO DE TRABAJO O FUNCIÓN QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE				
RESPUESTAS	TOTAL	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	No contesta
TOTAL	868	288	141	206	224	9
CONDICIONES DE TRABAJO	868	288	141	206	224	9
P23 FRECUENCIA CON LA QUE LE OCURRE LOS SIGUIENTES ASPECTOS	868	288	141	206	224	9
P23A CONSIDERA QUE SU TRABAJO ES PENOSO						
Siempre	3,5	3,8	3,5	4,4	2,2	
Frecuentemente	11,5	11,5	16,3	11,7	8,5	11,1
Algunas veces	30,0	28,5	26,2	*40,8	*24,1	33,3
Casi nunca	25,6	28,1	26,2	23,3	24,1	22,2
Nunca	25,5	23,6	25,5	*16,5	*36,2	22,2
No sabe	4,0	4,5	2,1	3,4	4,9	11,1
P23B CONSIDERA QUE SU TRABAJO ES ESTRESANTE						
Siempre	8,6	*12,5	7,8	7,8	*4,9	11,1
Frecuentemente	27,5	*32,6	27,7	26,2	22,8	11,1
Algunas veces	43,0	41,7	42,6	44,2	44,2	33,3
Casi nunca	11,9	*7,6	9,9	15,5	14,7	22,2
Nunca	7,0	5,2	7,1	5,3	*10,7	11,1
No sabe	2,0	0,3	*5,0	1,0	2,7	11,1
P23C TRABAJA EN CONDICIONES PELIGROSAS						
Siempre	1,8	2,1	2,1	2,4	0,4	11,1
Frecuentemente	4,7	3,5	6,4	*8,3	1,8	11,1
Algunas veces	20,0	*11,1	17,0	*45,1	*10,7	11,1
Casi nunca	23,2	*28,8	18,4	23,3	*17,9	44,4
Nunca	45,5	49,7	48,9	*18,0	*64,3	22,2
No sabe	4,7	4,9	7,1	2,9	4,9	

VARIABLES		[P4] MODO DE REMUNERACIÓN				
RESPUESTAS	TOTAL	Sólo salario fijo	Salario fijo con parte variable en función de horas extras	Salario más variable en función de cumplimiento de objetivos	Mediante factura por relación mercantil o ser autónomo	No contesta
TOTAL	868	535	247	48	9	29
CONDICIONES DE TRABAJO	868	535	247	48	9	29
P23 FRECUENCIA CON LA QUE LE OCURREN LOS SIGUIENTES ASPECTOS	868	535	247	48	9	29
P23A CONSIDERA QUE SU TRABAJO ES PENOSO						
Siempre	3,5	3,6	3,6	2,1		3,4
Frecuentemente	11,5	10,3	14,6	10,4	11,1	10,3
Algunas veces	30,0	28,4	34,0	37,5	33,3	10,3
Casi nunca	25,6	27,9	21,9	20,8	22,2	24,1
Nunca	25,5	26,2	22,7	18,7	33,3	*44,8
No sabe	4,0	3,7	3,2	10,4		6,9
P23B CONSIDERA QUE SU TRABAJO ES ESTRESANTE						
Siempre	8,6	8,2	9,7	10,4		6,9
Frecuentemente	27,5	26,7	27,9	29,2	55,6	27,6
Algunas veces	43,0	43,2	42,5	45,8	22,2	44,8
Casi nunca	11,9	13,1	12,1	4,2	11,1	
Nunca	7,0	7,1	6,1	4,2	11,1	17,2

No sabe	2,0	1,7	1,6	6,2		3,4
P23C TRABAJA EN CONDICIONES PELIGROSAS						
Siempre	1,8	1,1	2,8	2,1		6,9
Frecuentemente	4,7	3,6	*7,7		11,1	6,9
Algunas veces	20,0	*15,7	*28,3	27,1	22,2	17,2
Casi nunca	23,2	22,2	25,1	22,9	44,4	17,2
Nunca	45,5	*52,5	*32,8	35,4	22,2	48,3
No sabe	4,7	4,9	3,2	*12,5		3,4

La existencia o no de estrés entre los trabajadores es otra variable que introduce diferencias en cuanto a la valoración que hacen los entrevistados de su trabajo y que parece estar relacionada con las condiciones laborales existentes en el puesto de trabajo, así como con la dinámica de las tareas.

- ✍ Generalmente, es entre aquellos entrevistados que señalan que con mayor frecuencia consideran su trabajo estresante, los que, por término medio, tienen más años de experiencia, tanto en el sector, como en la empresa, como en su actual puesto de trabajo.
- ✍ A nivel general, a medida que disminuye la frecuencia con la que el trabajador considera que su trabajo es estresante, aumenta el porcentaje de trabajadores que valoran satisfactoriamente las condiciones materiales -temperatura, ruido, iluminación, etc.- en las que desempeñan su tarea.
- ✍ Inversamente, son aquellos que consideran con mayor frecuencia que su trabajo es estresante, quienes en un mayor porcentaje tienen que permanecer en posturas dolorosas o manteniendo prolongadamente una misma postura o realizar un esfuerzo visual importante.
- ✍ Del mismo modo, son precisamente los trabajadores que señalan con mayor frecuencia que su trabajo es estresante quienes en un menor porcentaje de casos gozan de cierta autonomía en el desempeño de sus tareas.
- ✍ La existencia de plazos de tiempo de respuesta como dinámica del ritmo de trabajo parece generar estrés laboral, en la medida en que el mayor porcentaje de quienes tienen estrés laboral cuentan con un ritmo de trabajo determinado por dichos plazos de tiempo, proporción que disminuye entre quienes no tienen estrés.
- ✍ Del mismo modo, la confianza en los superiores es un elemento que también incide sobre el estrés, en la medida en que conforme disminuye el nivel de estrés aumenta en cambio, el porcentaje de quienes tienen mucha confianza en sus superiores.
- ✍ Mayor intranquilidad hacia el futuro laboral, menor porcentaje de trabajadores con posibilidad de promoción o desarrollo personal, menor insatisfacción con el trabajo, no adecuación del salario a la tarea que desempeña, recepción de suficiente formación, son todos ellos elementos que contribuyen a generar estrés laboral, así como el no disponer de tiempo suficiente en la realización del trabajo, no disponer de información clara y suficiente y no tener posibilidad de recibir ayuda cuando sea necesario.
- ✍ Los trabajadores que señalan tener estrés, en un mayor porcentaje de casos, han tenido problemas relacionados con la salud laboral.
- ✍ Es entre quienes con más frecuencia consideran que su trabajo es estresante donde se da un mayor porcentaje de trabajadores que durante la realización del trabajo necesitan mantener un nivel de atención alto o muy alto, un ritmo de trabajo elevado, realizar tareas repetitivas de corta duración, etc.
- ✍ Otro factor de estrés contemplado viene referido a las consecuencias que puede tener cometer un error en el desempeño del trabajo. A medida que disminuye el nivel de estrés de los entrevistados, disminuye también el porcentaje de ellos cuyos errores en sus trabajos tienen consecuencias graves.
- ✍ Otro de los factores generadores de estrés es el hecho de ejecutar funciones que no están contempladas en el trabajo de los empleados, comprobándose que aquellas personas con más estrés, en un mayor porcentaje de casos ejecutan dichas funciones, en tanto que quienes con menos frecuencia apuntan la existencia de estrés las realizan en un menor porcentaje de casos.

- ✍ Recibir información suficiente para la realización del trabajo reduce el estrés, pero tener demasiada responsabilidad sin autoridad para cumplirla lo aumenta, tal y como señalan los resultados.
- ✍ Los entrevistados que admiten tener estrés trabajan más horas, y son también los que en mayor medida trabajan regularmente domingos y días festivos y en horario nocturno. También son, en mayor medida que los trabajadores no afectados por el estrés, los que suelen salir más tarde de lo que marca su jornada laboral.

6.7. Las consecuencias del trabajo en la salud

En este bloque dedicado a la salud laboral, se consulta a los entrevistados acerca de diversas cuestiones, tales como zonas del cuerpo en las que sienten molestias, posturas habituales, accidentes de trabajo, si padecen diversos síntomas psíquicos o físicos, reconocimientos médicos que se les han practicado, etc.

Comenzando por las posibles molestias corporales de los trabajadores, y que puedan ser achacadas sólo a posturas y esfuerzos derivados del trabajo, en pregunta múltiple que admite hasta tres posibilidades de respuesta, cabría destacar, como primer resultado, que apenas un 0,9% de los trabajadores señalan no padecer molestia alguna achacable al trabajo, en tanto que hasta el 95,9% de las personas entrevistadas apuntan algún tipo de dolencia -o varios- achacables a posturas o esfuerzos derivados del trabajo.

La zona del cuerpo que es señalada por un mayor número de trabajadores, con importantes diferencias respecto al resto, es la nuca/cuello, apuntada por un 78,2% de los entrevistados como una de las zonas del cuerpo en las que siente alguna molestia derivada del trabajo.

Tras la nuca/cuello, dos zonas más del cuerpo en las que una mayoría de los entrevistados señalan sentir molestias -en ambos casos más de la mitad-, son el bajo de la espalda, apuntado por un 55,3% del total, y el alto de la espalda, según apuntan un 52,5% de entrevistados.

Junto a estas zonas del cuerpo en las que sienten molestias, aunque con una menor incidencia, otras donde un porcentaje relativamente importante de trabajadores señalan sentir molestias son los hombros -un 35,7%-, manos y muñecas -19,2%-, brazos y antebrazos -12,3%-, piernas -11,4%- y rodillas -10,7%-.

VARIABLES	ABSOLUTOS	PORCENTAJE
RESPUESTAS		
TOTAL	868	100,0
SALUD	868	100,0
P46 TRES ZONAS DEL CUERPO DONDE SIENTA MOLESTIAS DEL. TRABAJO (M)		
Nuca/Cuello	679	78,2
Hombro/s	310	35,7
Brazo/s - Antebrazo/s	107	12,3
Codo/s	35	4,0
Mano/s - Muñeca/s	167	19,2
Alto de la espalda	456	52,5
Bajo de la espalda	480	55,3
Nalgas/Caderas	59	6,8
Muslos	22	2,5
Rodillas	93	10,7
Piernas	99	11,4
Pies/Tobillos	58	6,7
Otras (ojos, vista y oído)	60	6,9
Ninguna	8	0,9
No sabe	2	0,2
No contesta	26	3,0

Es habitual que entre los trabajadores haya personas con más de una molestia, como puede comprobarse por el carácter múltiple de la pregunta, de manera que para un total de 832 trabajadores que señalan alguna molestia, se han obtenido hasta 2.625 respuestas, con lo que, de media, cada trabajador señala en torno a tres puntos corporales de molestia.

Para casi todos ellos considerados, son los trabajadores del grupo 3 los que presentan una mayor incidencia de molestias, destacando del resto de forma acusada en cuestiones tales como el bajo de la espalda y las rodillas. Con todo, en los cuatro grupos en estudio, la mayor incidencia de molestias se da en la nuca y cuello.

Las mujeres manifiestan sentir molestias en mayor medida que los hombres para prácticamente todas las zonas corporales consideradas.

VARIABLES	[P1] PUESTO DE TRABAJO O FUNCIÓN QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE					
	TOTAL	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	No contesta
RESPUESTAS						
TOTAL	868	288	141	206	224	9
SALUD	868	288	141	206	224	9
P46 TRES ZONAS DEL CUERPO DONDE SIENTA MOLESTIAS DEL TRABAJO (M)						
Nuca/Cuello	78,2	81,6	74,5	75,7	78,6	77,8
Hombro/s	35,7	33,0	37,6	40,3	32,1	77,8
Brazo/s-Antebrazo/s	12,3	10,1	13,5	15,5	10,7	33,3
Codo/s	4,0	2,4	3,5	5,3	4,5	22,2
Mano/s-Muñeca/s	19,2	*13,5	24,8	18,4	23,2	33,3
Alto de la espalda	52,5	53,8	50,4	54,4	50,9	44,4
Bajo de la espalda	55,3	*48,3	*44,0	*75,7	54,5	11,1
Nalgas/Caderas	6,8	6,3	8,5	6,8	6,2	11,1
Muslos	2,5	2,4	2,1	2,4	3,1	
Rodillas	10,7	8,7	9,9	*18,4	*6,7	11,1
Piernas	11,4	11,8	10,6	11,7	10,7	22,2
Pies/Tobillos	6,7	5,2	5,7	*11,7	4,9	
Otras (ojos, vista y oído)	6,9	*12,8	4,3	*2,9	4,5	11,1
Ninguna	0,9	1,4	0,7	1,0	0,4	
No sabe	0,2			0,5	0,4	
No contesta	3,0	2,4	5,7	1,0	3,6	11,1

Por lo que se refiere a las posturas habituales de trabajo, la mayor parte de los trabajadores en estudio, en torno a 7 de cada 10, señalan permanecer normalmente sentados a lo largo de la jornada laboral. Unos, un 35,3% habitualmente permanecen su jornada laboral sentados, sin levantarse casi nunca; en tanto que otros, un 35,8% están normalmente sentados a lo largo de su jornada, pero se levantan con frecuencia.

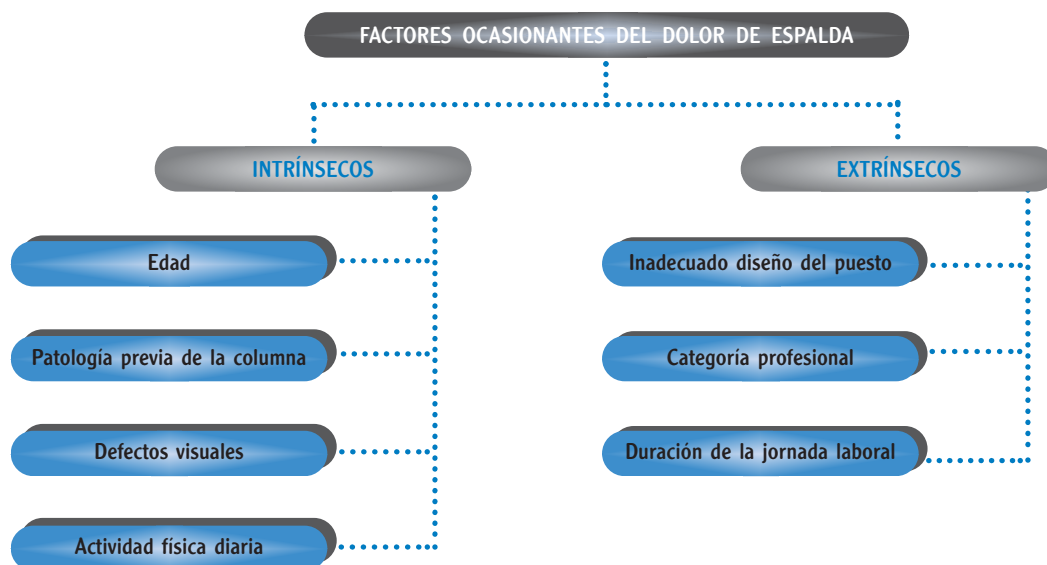
VARIABLES	ABSOLUTOS	PORCENTAJE
RESPUESTAS		
TOTAL	868	100,0
SALUD	868	100,0
P47 SU POSTURA HABITUAL DE TRABAJO ES:		
De pie sin andar apenas	75	8,6
De pie andando frecuentemente	127	14,6
De pie con las rodillas ligeramente flexionadas	16	1,8
Sentado, sin levantarse casi nunca	306	35,3
Sentado, levantándose con frecuencia	311	35,8
Arrodillado	1	0,1
En cuclillas	2	0,2
Tumbado		
Otra	15	1,7
No contesta	15	1,7

Frente al grupo de trabajadores cuya postura habitual implica permanecer sentado, en torno a 1 de cada 4 entrevistados -un 25%- suele estar de pie: unos, un 14,6% están de pie andando frecuentemente, en tanto que un grupo menor, 8,6% deben permanecer de pie sin andar apenas. Finalmente, un reducido 1,8% habitualmente permanece de pie con las rodillas ligeramente flexionadas.

Los trabajadores del grupo 3 destacan del resto por presentar un mayor porcentaje que trabajan de pie -bien sea sin andar apenas o haciéndolo frecuentemente-, en tanto que, para los trabajadores del resto de categorías, la mayoría trabajan sentados.

Posiblemente en la práctica diaria clínica en medicina del trabajo, los problemas osteomusculares sean los que con más frecuencia pueden observarse. El trabajo prolongado con pantallas de visualización o en la posición de sedente o bien en bipedestación continuada produce un incremento en la tensión muscular de los grupos paravertebrales. En el caso de desarrollar el trabajo de forma sentada podemos encontrar el hecho de que el objeto de la tarea se encuentre situado en el plano vertical (sucede con las pantallas de visualización), al contrario que en el trabajo clásico de oficinas que se encuentra en el plano horizontal, esto obliga a un mayor esfuerzo muscular de los grupos extensores cervicales. Habiéndose comprobado mediante estudios electromiográficos un mayor grado de relajación muscular cuando el objeto de la tarea se sitúa en el plano horizontal.

Existen una serie de factores que influyen en la aparición de problemas osteomusculares, unos pueden ser intrínsecos, propios del individuo y en otros casos pueden ser ajenos a él. Pudiendo apreciarlos en el siguiente gráfico:



Se ha comprobado que los problemas de algias posturales estado-dinámicas son más frecuentes en el sexo femenino, así como cuando hay una duración prolongada del trabajo y no se realiza una actividad física extralaboral. Podemos apreciar en este estudio del sector audiovisual que el dolor a nivel cervical y dorsal es más frecuente en las mujeres, pero el dolor a nivel lumbar aparece más frecuentemente entre los varones.

La columna se ve agredida, en términos generales, cuando:

- ✍ Nos mantenemos mucho tiempo en la misma posición, ya sea de pie, sentado o acostado.
- ✍ Adoptamos determinadas posturas que aumentan sus curvas fisiológicas.
- ✍ Realizamos grandes esfuerzos, o pequeños, pero muy repetidos.
- ✍ Realizamos movimientos bruscos o adoptamos posturas muy forzadas.

ETIOLOGÍA LABORAL DE LOS DOLORES OSTEOMUSCULARES

Tres son los factores más comúnmente presentes en la génesis de estos problemas:

- ✍ Los movimientos repetitivos.
- ✍ El estar desarrollando la tarea de trabajo en una postura incorrecta.
- ✍ La inmovilización prolongada.

La correlación de la topografía del dolor y su origen en el trabajo sentado lo podemos apreciar a continuación:

- ✍ La **lumbalgia** generada por un apoyo lumbar incorrecto es motivada, generalmente por:
 - ▲ Un respaldo del asiento mal regulado.
 - ▲ La ausencia de respaldo.
- ✍ **Parestesias en extremidades inferiores.**
 - ▲ Se deben a una compresión en la cara posterior del muslo, siendo ocasionado por:
 - ▲ Una falta de apoyo de los pies.
 - ▲ Una altura excesiva del asiento.
- ✍ **Parestesias en miembros superiores y hombros.**
 - ▲ Se debe a una elevación anormal de los hombros o de las extremidades superiores generada en:
 - ▲ Una Altura insuficiente del asiento.
 - ▲ Un Plano de trabajo elevado.
 - ▲ Una insuficiente profundidad del espacio de trabajo.
- ✍ **Dorsalgias.**
 - ▲ Generadas en un incremento de la curva cifótica dorsal ocasionada por:
 - ▲ Un plano de trabajo bajo.
 - ▲ Una distancia de trabajo excesiva.
- ✍ **Cervicalgia.**
 - ▲ Generadas como consecuencia de una modificación de la lordosis cervical motivada por:
 - ▲ Un teclado y pantallas excesivamente altos o bajos.
 - ▲ Documentos muy alejados.

Lumbalgia.





La región lumbar es una zona muy vulnerable de nuestro cuerpo, que se ve constantemente sometida a esfuerzos, malas posturas, traumatismos, usos incorrectos, defectos adquiridos y hereditarios, etc.

Entre los factores de riesgo que pueden generar lumbalgia se encuentran:

- ▲ Posturas inadecuadas en la realización de actividades profesionales.
- ▲ Episodios previos de dolor de espalda.
- ▲ Falta de fuerza y resistencia de la musculatura de la columna.
- ▲ Traumatismos/accidentes previos.
- ▲ Trabajos físicos pesados.
- ▲ Conducir.
- ▲ Permanecer sentado durante tiempo prolongado.
- ▲ Movimientos con combinación de flexión del tronco y rotación.
- ▲ Exposición frecuente a vibraciones (Ej.; máquinas o vehículos).
- ▲ Tareas repetitivas.
- ▲ Edad avanzada.
- ▲ Patologías previas.
- ▲ Bajo estado de forma física.
- ▲ Sedentarismo sobrepeso.
- ▲ Escoliosis.
- ▲ Tratamientos con corticoides.
- ▲ Osteoporosis.
- ▲ Alcohol.
- ▲ Problemas psicosociales.
- ▲ Estrés.
- ▲ Insatisfacción laboral.

Pero deberíamos repasar algunos conceptos en relación con la postura.

Una postura correcta implica mantener el cuerpo bien alineado en cualquiera de las posiciones que este puede adoptar. Si las líneas de gravedad antero-posterior y lateral no pasan por los puntos correctos de nuestro cuerpo, es debido a la existencia de un desequilibrio, ocasionado muchas veces por posturas inadecuadas, y que puede terminar por desencadenar determinadas deformidades patológicas como escoliosis, cifosis e hiperlordosis. Así, podemos definir varios tipos de posturas:

-  Postura óptima: aquella en que la cabeza y los hombros están equilibrados con la pelvis, caderas y rodillas; con la cabeza erguida y la barbilla recogida. El esternón es la parte del cuerpo que está más hacia adelante, el abdomen está recogido y plano, y las curvas de la columna están dentro de los límites normales.
-  Postura adecuada: la que se aproxima a la anterior, sin llegar a su perfección.
-  Postura regular: es una postura intermedia, aunque no la peor.
-  Postura inadecuada: en la visión de perfil, la cabeza está hacia delante, el tórax deprimido, el abdomen en relajación completa y protuberante, las curvas raquídeas son exageradas, y los hombros están sostenidos por detrás de la pelvis.

Estos son algunos consejos que conviene recordar, para evitar problemas osteomusculares:

De pie o al caminar:

- ▲ Al estar de pie, poner siempre un pie más adelantado que el otro.
- ▲ Cambiar a menudo de posición.
- ▲ No estar parado si se puede estar andando.
- ▲ Caminar con buena postura, con la cabeza y el tórax erguidos. Para recoger algún objeto del suelo flexionar las rodillas y mantener las curvaturas de la espalda.
- ▲ Distribuir el peso uniformemente mientras se encuentra de pie.
- ▲ Mantener un pie elevado sobre una caja o peldaño si esta de pie durante períodos largos.
- ▲ Mantener la cabeza y los hombros hacia atrás mientras camine.
- ▲ Llevar zapatos con tacones bajos o planos para evitar la tensión en la espalda.

Al conducir:

- ▲ Adelantar el asiento del automóvil hasta alcanzar los pedales.
- ▲ Mantener la espalda completamente apoyada en el respaldo.
- ▲ Poner las rodillas en línea con las caderas (ángulo de 90°).
- ▲ Sentarse derecho, coger el volante con las dos manos, quedando los brazos semiflexionados (nunca con los brazos en extensión máximo o muy flexionados).

Postura estando sentado trabajando:

- ▲ La espalda debe estar adecuadamente apoyada sobre el respaldo.
- ▲ Las caderas deben estar flexionadas en un ángulo recto.
- ▲ Las rodillas igualmente deben estar flexionadas en un ángulo recto.
- ▲ La bancada no debe generar presión sobre la cara posterior del muslo para evitar problemas circulatorios.
- ▲ Los pies deben apoyar correctamente sobre el suelo.

Las posturas recomendables para estar acostado o dormir son:

- ▲ Aquellas que permiten apoyar toda la columna en la postura que adopta ésta al estar de pie.
- ▲ Una postura adecuada es la "posición fetal", de lado, con el costado apoyado, con las caderas y rodillas flexionadas y con el cuello y cabeza alineados con el resto de la columna.
- ▲ Otra también correcta es en "decúbito supino" (boca arriba), con las rodillas flexionadas y una almohada debajo de éstas.
- ▲ No es recomendable dormir boca abajo ya que se modifica la curvatura de la columna lumbar y obliga a mantener el cuello girado para poder respirar.

Postura para sentarse:

- ▲ Al sentarse colóquese frente a la silla, con piernas separadas, doble las caderas y rodillas, incline el cuerpo hacia adelante, manteniendo recta la columna.
- ▲ Efectúe los mismos pasos para ponerse de pie.

La postura al empujar objetos:

- ▲ Colocar un pie delante del otro, doble las caderas y rodillas, incline el tronco hacia adelante y realice fuerza con los brazos.
- ▲ No tirar nunca de los objetos, empújelos.

Postura al levantar y transportar objetos:

- ▲ Cuando vaya a levantar y transportar objetos, evalúe primero las dimensiones de estos, peso, forma, y la superficie que debe recorrer con él, con el fin de evitar una caída o lesión.
- ▲ Colóquese frente al objeto con las piernas ligeramente separadas, una más adelante que otra, doble caderas y rodillas e incline el tronco hacia adelante.
- ▲ Mantener el objeto frente al cuerpo y cerca de él.
- ▲ Fijar firmemente los pies, manteniendo erguida la columna y el abdomen apretado, tome el objeto con ambas manos y acérquelo al cuerpo al nivel de la cintura.
- ▲ Incorporarse estirando las rodillas y caderas realizando toda la fuerza con las piernas, enderece el tronco y soporte el peso con las manos.
- ▲ Al descargar el objeto realice los mismos pasos en forma contraria.
- ▲ No levantar nunca objetos muy pesados o voluminosos que no pueda agarrar con facilidad, emplear siempre que sea posible algún mecanismo mecánico.
- ▲ No girar nunca la cintura mientras se sostiene una carga pesada.

Manos:

Brazos flexionados por los codos, manos hacia arriba con las palmas hacia fuera. Cerrar los puños y después abrirlos, extendiendo y separando los dedos tanto como se pueda. Alternar esta secuencia de movimientos.

Con los brazos extendidos y las palmas de las manos hacia abajo, cerrar y abrir la mano (secuencias de 5 veces cada movimiento).

Cuello:

Efectuar giros laterales de cabeza de izquierda a derecha; inclinaciones de la misma hacia delante y hacia atrás, y rotaciones en sentido horario y contrahorario.

Siéntese de espalda, junto a la pared, mueva la cabeza hacia abajo con la boca cerrada hasta tocar el pecho con el mentón.

Hombros:

Movimientos de elevación y descenso.

Rotaciones de los hombros hacia atrás manteniendo los brazos extendidos a lo largo del cuerpo.

Brazos:

Elevar los brazos verticalmente entrecruzando los dedos de ambas manos con las palmas hacia arriba. Después bajarlos hasta colocarlos a los lados del cuerpo. Alternar esta secuencia de movimientos.

Tronco:

Con las manos en la nuca, girar el tronco hacia un lado y a continuación hacia el otro.

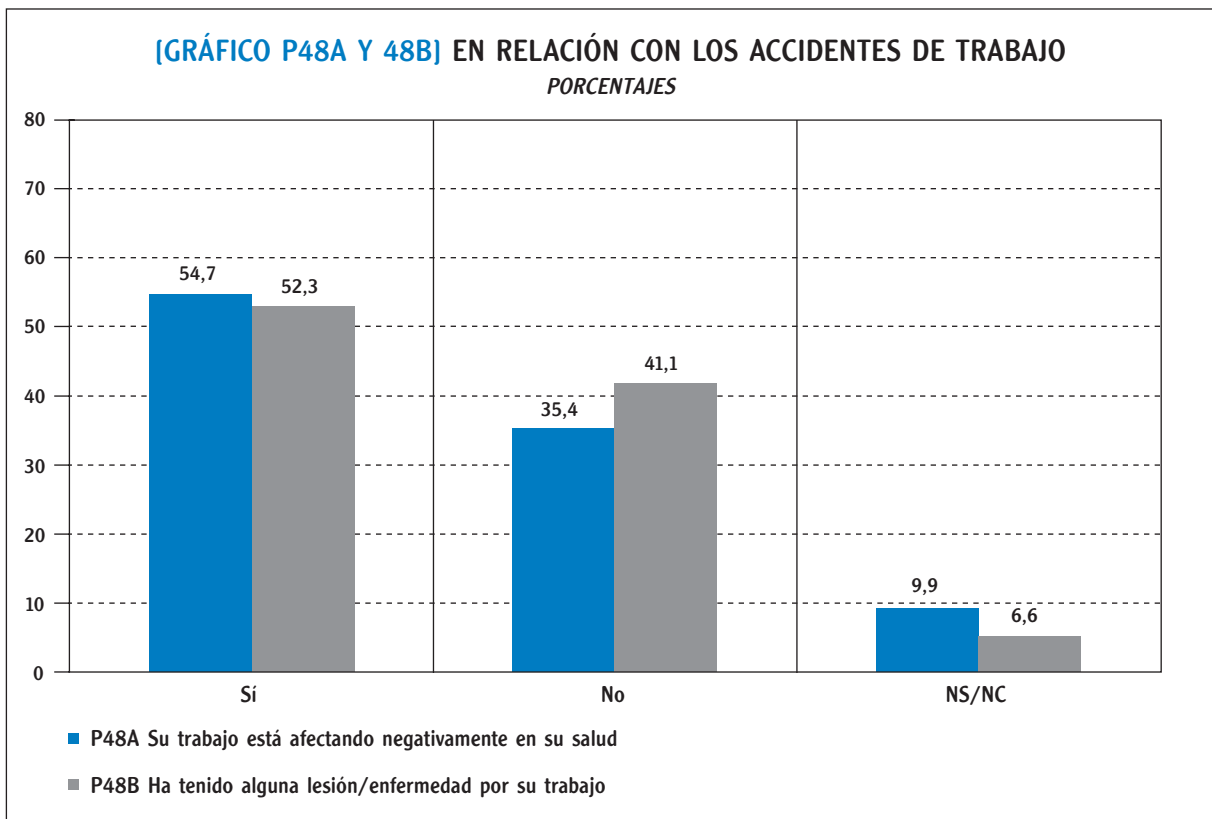
Piernas:

Estirar las piernas y mover los dedos de los pies.

Mover las piernas simulando movimientos de pedaleo de una bicicleta.

Entrando de lleno en la cuestión de la siniestralidad laboral, se pregunta a los entrevistados sobre diversos aspectos vinculados a los accidentes de trabajo. De entre los resultados obtenidos, cabría destacar una serie de consideraciones que dibujan un panorama no muy alentador:

De una parte, podemos comenzar señalando que la mayor parte de los trabajadores consultados, un 54,7% de ellos, consideran que su trabajo está afectado o podría afectar negativamente en su salud. Porcentaje que se eleva entre los trabajadores de los grupos 2 y 3. El mero reconocimiento de que el trabajo -las condiciones en las que se realiza- representa una influencia negativa sobre la salud del trabajador es un elemento que debería despertar las alarmas entre los responsables para atajar de raíz dicha problemática.



Representan también una mayoría, un 52,3% los que señalan haber tenido alguna lesión o enfermedad causada o agravada por su trabajo -musculares, óseas, visuales, etc.-. Hecho que afecta con especial intensidad a los trabajadores del grupo 3. Este dato supone un empeoramiento de la situación anterior, en la medida en que no sólo el trabajo de una mayoría de los entrevistados redundaba negativamente sobre su salud, sino que, incluso cuando ya la salud está deteriorada, el trabajo agrava dichas molestias corporales, lesiones o enfermedades.

Por otro lado, cabría señalar que, normalmente, a la mitad de los entrevistados que viajan a países con riesgo de enfermedades infecciosas, un 14,6% del total, y un 48% de quienes viajan a este tipo de países, se le hace vigilancia o control de la salud antes y después de haber viajado.

La mayor parte de los trabajadores consultados, hasta un 58,5%, declaran haber tenido algún problema relacionado con el estrés en el desarrollo de su actividad laboral. Este fenómeno afecta en un mayor porcentaje de casos a los trabajadores del grupo 1 que a los del resto de grupos.

El estrés desde el punto de vista de la salud está relacionado con:

1. SISTEMA CARDIOVASCULAR

Los procesos cardiovasculares son los causantes de casi una de cada 2 muertes que suceden en nuestro país. Es importante señalar que un porcentaje importante fallece de forma súbita, representando entre un 30 y un 50% de las muertes por causas cardiovasculares.

Situaciones de estrés agudo o crónico generan unos factores de riesgo que a continuación comentaremos y que conducen a aumentar el riesgo de muerte por procesos cardiovasculares, sobre todo en individuos que presentan lesiones de las arterias.

Estos factores los podemos clasificar en función de que podamos modificarlos o no.

Entre los factores de riesgo no modificables nos encontramos con:

✍ **Edad:** conforme avanza la edad, aumenta el riesgo de enfermedad cardíaca o cerebral.

- ✍ Género: los varones tienen un riesgo mayor que las mujeres de cardiopatía isquémica (infarto, angina o arritmias), sobre todo cuando la mujer se encuentra en una edad donde todavía es fértil.
- ✍ Antecedentes familiares: conocemos que cuando hay antecedentes, de haber presentado infartos o anginas de pecho, en familiares de primer grado sobre todo si ha sucedido por debajo de los 55 años, aumenta el riesgo de tener este tipo de enfermedades.

En paralelo a estos factores existen otros sobre los cuales sí podemos intervenir, modificando su curso, como son:

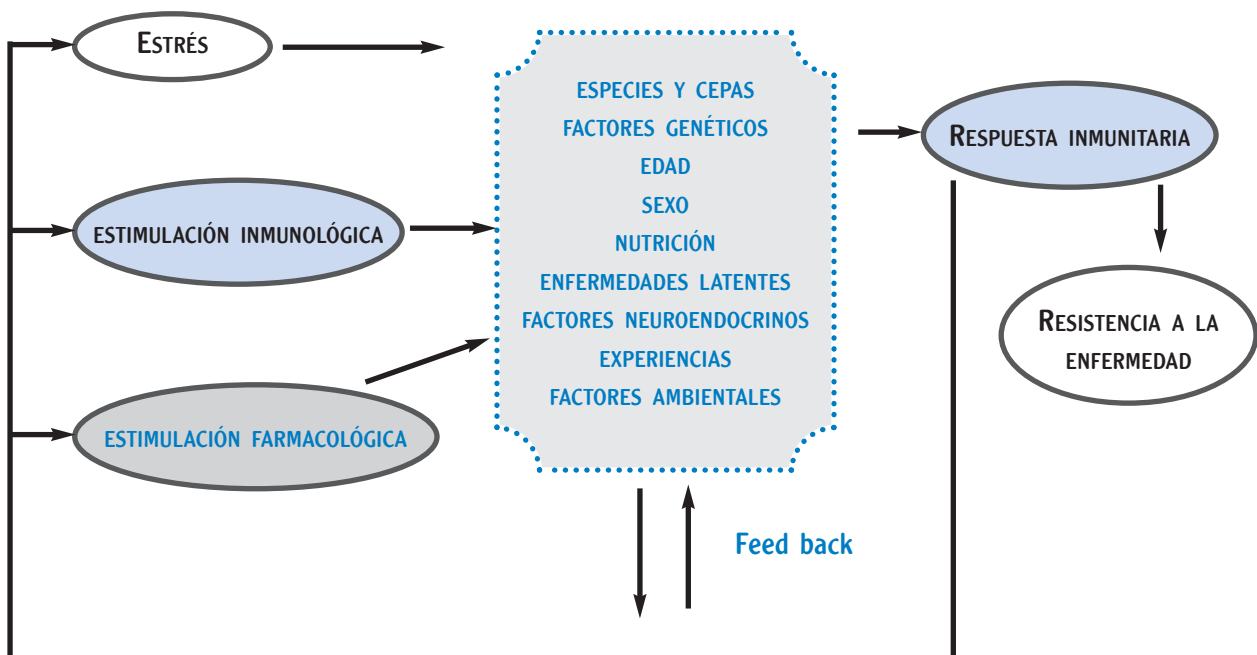
- ✍ El colesterol sanguíneo.
- ✍ La hipertensión arterial.
- ✍ El tabaquismo.
- ✍ La dieta aterogénica.
- ✍ La obesidad.
- ✍ La diabetes mellitas.

2. ALTERACIONES EN EL SISTEMA INMUNOLÓGICO Y HEMATOLÓGICO

Desde hace varios años se ha estudiado la relación entre el estrés psicosocial y el sistema inmunitario del organismo. Para ello se han efectuado informes en poblaciones diversas, desde personas que habían padecido el fallecimiento del conyuge recientemente, a aquellas que tenían a su cuidado familiares con la enfermedad de Alzheimer, trabajadores desempleados..., de modo que han aparecido alteraciones del tipo de reducción de actividad de determinadas células inmunitarias (linfocitos T y linfocitos "natural killer"). Las causas de esto parecen radicar en el propio eje hipotálamo-hipofisario como el propio sistema nervioso autónomo simpático. Sin embargo en el estrés agudo se produce una redistribución de los glóbulos blancos, los leucocitos, a diversos órganos, entre ellos la piel. Es por esto que el estrés se ha relacionado en el primer caso con un incremento en la susceptibilidad de padecer infecciones, y en segundo caso, con un aumento de enfermedades como la dermatitis alérgica.

Esas mismas alteraciones inmunitarias se han asociado a un incremento del riesgo tumoral, sobre todo a tumores que sean NK sensibles.

De forma gráfica se puede expresar de la siguiente manera:



3. PROCESOS DIGESTIVOS

Las situaciones de estrés se han relacionado con enfermedades a lo largo de todo el tubo digestivo, desde la propia cavidad bucal al ano.

Podemos observar cómo las personas que tienen un estrés crónico presentan por la noche un “rechinar” de dientes, se encuentran durante la noche sometidos a fuerzas de presión y rozamiento inadecuadas que acaban por limar las cúspides de las distintas piezas. Este cuadro conocido como bruxismo es muy habitual en personas estresadas y se une también a patología de la articulación temporo-maxilar, generando en ocasiones cuadros que simulan ser dolor de oídos, estando estos completamente sanos.

De igual forma la alteración del sistema inmunitario puede ser un factor que intervenga modificando su probabilidad de aparición en el caso de úlceras de la mucosa bucal o aftas, cuya causa sigue siendo desconocida pero se sabe que se encuentra relacionada con situaciones de estrés físico y psíquico.

En tramos más inferiores del tubo digestivo el estrés va relacionado con:

- ✍ Trastornos de la motilidad del esófago.
- ✍ Reflujo gastroesofágico.
- ✍ Dispepsia.
- ✍ Úlcera gastroduodenal.
- ✍ Síndrome del intestino irritable.
- ✍ Estreñimiento crónico.

4. PATOLOGÍA RESPIRATORIA

Dentro de la patología respiratoria, quizás sea el asma la que con mayor frecuencia se ha correlacionado con el estrés, aunque todavía hoy esa relación directa no está científicamente establecida.

El asma se define como una enfermedad inflamatoria de las vías aéreas a la que se asocia intensa hiperreactividad bronquial frente a estímulos diversos. Actuando conjuntamente, ambos fenómenos ocasionan la obstrucción bronquial, cuya intensidad varía de manera espontánea o por la acción terapéutica. Afecta a entre un 3 y un 7% de la población adulta. En el asma alérgica los principales alérgenos son los pólenes, ácaros del polvo, hongos existentes en el medio ambiente y epitelios de gato, rata, perro, plumas..., en otras ocasiones pueden ser determinados alimentos. El mecanismo que se ha postulado, que relaciona el asma con el estrés sería generado a través de tres vías: a) la ansiedad generaría hiperventilación, b) una estimulación de los receptores irritativos del pulmón que facilitarían la broncoconstricción y c) el estrés generaría un hiperestímulo vagal (parasimpático) que derivaría igualmente una constricción bronquial.

Infecciones del tracto respiratorio superior: ya hemos visto anteriormente la influencia del estrés sobre el sistema inmunitario, y parece demostrada la relación con infecciones del tracto respiratorio superior, como puede ser la gripe.

5. PROCESOS DERMATOLÓGICOS

Varios son los procesos en los que el estrés puede estar involucrado, entre los mismos tenemos:

Dermatitis atópica: es la manifestación en la piel de un síndrome complejo, que se encuentra condicionado genéticamente. La constitución atópica predispone a tener otra serie de enfermedades como la rinitis alérgica o el asma. La dermatitis atópica suele comenzar en el primer año de vida, afectando por igual a ambos sexos.

Las lesiones dependen de la fase en la que se encuentren, si está en la de agudización, se puede apreciar enrojecimiento de la piel, en ocasiones vesicular o costras. En la fase crónica se suele acompañar de descamación de la piel y de hiperqueratosis de las zonas afectadas (endurecimiento de la piel).

Si bien esta enfermedad tiene un altísimo componente genético, existen casos donde el estrés puede precipitar brotes agudos, como trabajos con tensión emocional alta o con condicionantes especiales.

Alopecia: consiste en la caída del cabello. Existen dos tipos de alopecia que se relacionan con el estrés. Uno de ellos la denominada alopecia areata, existe una zona en el cuero cabelludo que suele ser de forma redondeada donde se ha perdido el cabello. Puede afectar también a la barba o a las cejas, extendiéndose en ocasiones a toda la superficie corporal. Dentro de esa placa de alopecia pueden observarse pelos muy cortos, denominados pelos peládicos.

Otro tipo de alopecia es la denominada difusa, cayéndose los pelos que han completado su ciclo biológico. Suele suceder entre 3 y 5 meses después de haber sucedido el hecho estresante.

La tricotomanía: es un hábito relacionado con el estrés en el cual la persona tiene el hábito de darse pequeños tirones del cabello de forma casi continuada en determinadas situaciones, generalmente siempre en la misma localización.

Urticaria: consiste en lesiones muy pruriginosas, con enrojecimiento de la piel, zonas de inflamación de la misma, ronchas... El mecanismo consiste en una vasodilatación de los vasos que hay en la piel, con un aumento de la permeabilidad vascular así como la liberación por las terminales nerviosas de sustancias como la P, que tiene entre otras acciones la de activar los mastocitos, unas células que liberan histamina, aumentando el proceso inflamatorio. Los procesos psicológicos tienen una relación clara en muchas personas que presentan este tipo de problemas, el estrés, la ansiedad son los responsables del cuadro inicial o producen exacerbaciones de éste.

Angioedema: realmente y a efectos prácticos podemos decir que es una variante de la urticaria, pero en este caso afecta al tejido celular subcutáneo, predominando en la cara, genitales, produciéndose un cuadro de inflamación que llega a deformar las facciones de la persona que lo presenta, pudiendo dar lugar a una obstrucción de las vías respiratorias por la inflamación a nivel de la laringe.

Acné: Se ha comprobado que puede darse una relación de exacerbación del mismo ante determinados factores estresantes como por ejemplo la situación de desempleo.

Psoriasis: es una enfermedad de la piel de tipo crónico, evolucionando en brotes de agudización, pudiendo llegar a afectar a las uñas. Las lesiones en la piel consisten en zonas rosadas con placas papulo-escamosas. Siendo de predominio su localización en codos, rodillas y cuero cabelludo, pero pudiendo afectar a muchas otras localizaciones como las piernas, piel del tronco... Existe un incremento de diversas sustancias activadoras de la división celular así como vasodilatadoras, la presencia de linfocitos de tipo T, activados, y al igual que en la dermatitis atópica con sustancias neurogénicas. Suelen mejorar las lesiones durante el verano con la mayor exposición al sol y empeoran en invierno y en situaciones de estrés. Puede llegar a afectar a las articulaciones de los dedos de las manos, siendo más frecuente la severidad de las lesiones en la piel y la afectación articular cuanto mayor es el nivel de estrés.

Vitiligo: consiste en la aparición de zonas en la piel carentes de la pigmentación normal, el sistema inmunológico parece tener un papel importante en el desarrollo de esta afección cutánea, habiéndose considerado el estrés como un factor precipitante. Existen estudios que han puesto de manifiesto un incremento del ácido vanilmandélico, que es un producto del metabolismo de catecolaminas como la adrenalina, noradrenalina y dopamina, que como hemos visto están incrementadas en la primera fase del estrés.

6. PROCESOS OSTEOARTICULARES Y MUSCULARES

Dorsalgias y lumbalgias. De forma tradicional se ha relacionado los dolores en la región cervical, dorsal o lumbar con sobrecargas físicas derivadas bien de la postura necesaria para adoptar la tarea como del nivel de carga. Sin embargo la experiencia práctica posteriormente evaluada con estudios científicos, ha podido observar que muchos dolores de este tipo, sobre todo cervicales tenían mucha relación con trabajos con un nivel de requerimientos físicos bajos, pero con un alto nivel de estrés. Esto sucede por diversos factores, como son la alteración en la capacidad de percepción del dolor, el aumento en el grado de tensión de las fibras musculares, ... que provocan dolores en la espalda en los grupos musculares más afectados.

Artritis reumatoide: si bien este proceso reumatológico tiene causas que no están en relación con el estrés, sí se ha demostrado que puede actuar en cierto sentido sobre el curso evolutivo de la misma, existiendo estudios contradictorios. En algunos de ellos se ha relacionado el estrés con un aumento de los brotes de reagudización de la enfermedad, sin embargo también se ha vinculado la presencia de grandes acontecimientos estresantes con la disminución en su actividad.

Fibromialgia: es un cuadro caracterizado por dolor que afecta fundamentalmente a los músculos. Es importante reseñar que el dolor no es articular. Suele aparecer entre los 20 y los 40 años y afecta más a la población femenina. Se han encontrado alteraciones en el sistema nervioso autónomo simpático, con aumento de la noradrenalina y dopamina con normalidad en las cifras de adrenalina. Esta cantidad se la ha relacionado con otras como el colon irritable, cefalea tanto tipo migraña como otros tipos de cefalea (tensional...), dismenorrea (dolor menstrual)...

7. PROCESOS NEUROLÓGICOS

Los procesos neurológicos con los cuales se ha relacionado más habitualmente al estrés son con las cefaleas (dolores de cabeza). Puede ser de tipo migraña o de tipo tensional.

En la tabla que exponemos a continuación podemos apreciar los síntomas diferenciales entre los dos tipos de cefaleas más frecuentes:

CEFALEA TIPO MIGRAÑA	CEFALEA TENSIONAL
Inicio en la 1ª y 2ª década	Inicio en la 3ª década
Dolor en hemicránea	Dolor bilateral
Incapacitante	No incapacitante
Dolor de tipo pulsátil	Dolor no pulsátil
Dolor de gran intensidad	Dolor de intensidad leve-moderada
Empeora con el ejercicio	No empeora con el ejercicio
Foto y fonofobia	No foto ni fonofobia
Nauseas y vómitos	No nauseas ni vómitos

Epilepsia: la epilepsia o mejor dicho las epilepsias son unas de las más importantes enfermedades neurológicas de tipo crónico. Son el resultado de una descarga brusca, anormal por su intensidad e hipersincronía, de un grupo de neuronas. Evidentemente el estrés no genera una epilepsia. Sin embargo se ha relacionado en algunos estudios el mismo como un factor desencadenante de una crisis en personas ya enfermas. El mecanismo de acción parece residir en las alteraciones del sueño, y la hiperventilación secundaria al estrés que cursa con alto componente de ansiedad.

Alteraciones en el sueño: es uno de los procesos más habituales que suceden en población general y en concreto trabajadora y pueden deberse a muchas causas como por ejemplo las alteraciones en los ritmos circadianos que suceden en empleados a turnos o los que trabajan en horarios nocturnos.

El estrés y la ansiedad generan una alteración en la capacidad de dormir de la persona.

10. PROCESOS GINECOLÓGICOS

Alteraciones menstruales: es muy habitual que situaciones de estrés acompañen a alteraciones en el ciclo menstrual normal. Las más habituales que podemos observar son:

Amenorrea (retirada temporal de la menstruación).

Metrorragia, son pérdidas de sangre vía vaginal entre menstruaciones.

11. ALTERACIONES EN LA SEXUALIDAD

En la mujer encontramos que situaciones estresantes, pueden generar una disminución del apetito sexual que obedece a factores psicológicos y que no conlleva patología orgánica.

En el varón suele asociarse de igual forma a una disminución del apetito sexual, pero también podemos ver casos en situaciones de ansiedad de hipersexualidad que intenta utilizar el individuo como válvula de escape del agente estresor al cual está sometido. En el estrés crónico se produce una disminución de la testosterona que puede condicionar una alteración en la formación de esperma y en la propia función eréctil.

12. TRASTORNOS DE TIPO PSIQUIÁTRICO

Varios son los tipos de alteraciones psiquiátricas en las que el estrés puede generar o intervenir en su curso evolutivo, entre los mismos tenemos:

Trastornos por ansiedad: los rasgos característicos de este grupo son los síntomas de ansiedad y las conductas de evitación. Entre los anteriores tenemos:

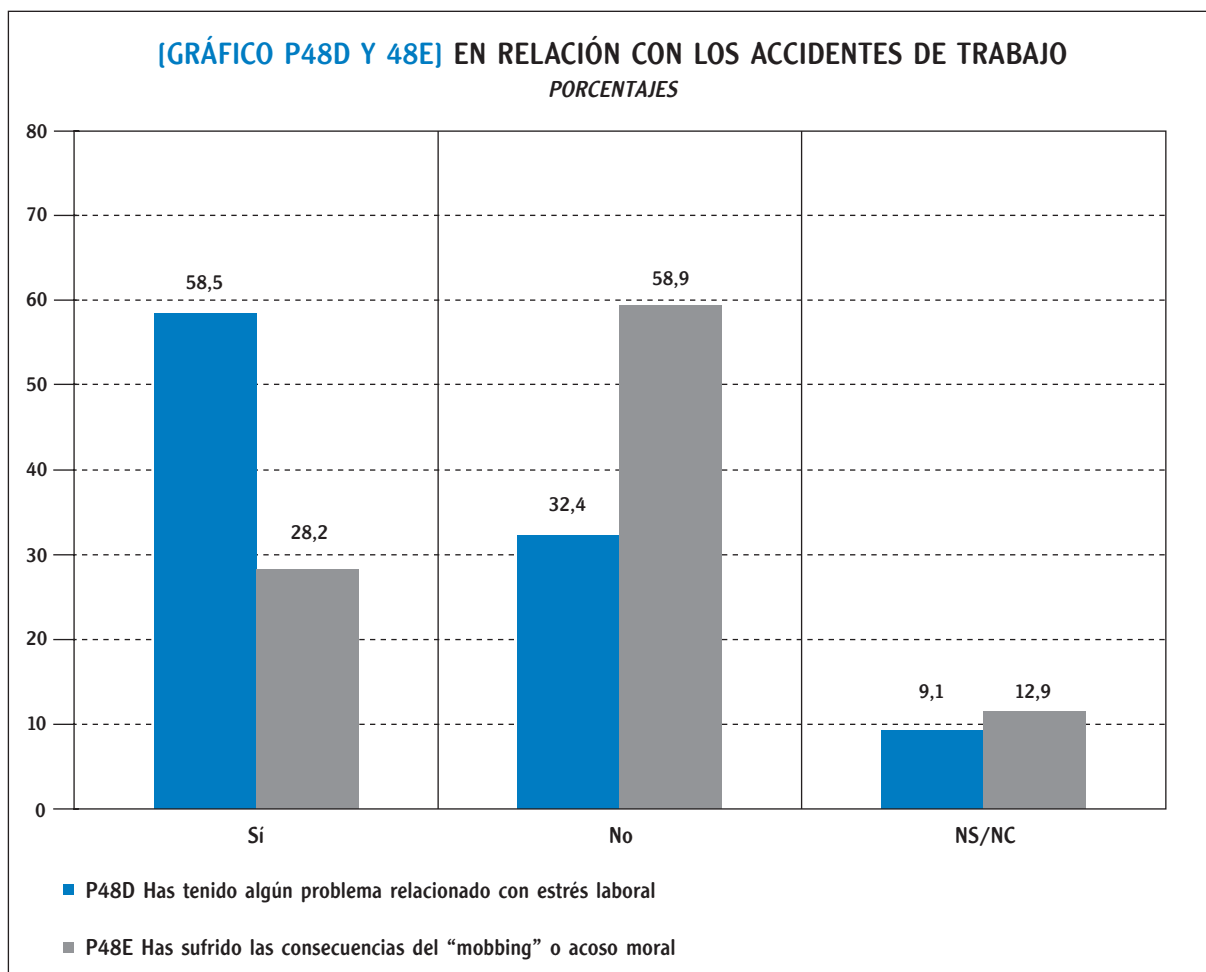
- ✍ Trastorno por angustia.
- ✍ Fobia social.
- ✍ Trastorno por estrés postraumático.
- ✍ Trastorno por ansiedad generalizada. Los síntomas esenciales de este trastorno son la ansiedad y preocupación excesiva, no realista sobre dos o más circunstancias vitales, durando esto por lo menos 6 ó más meses. Suele aparecer sintomatología relacionada con los siguientes aspectos.
- ✍ Tensión motora.
- ✍ Temblor, contracciones o sacudidas.
- ✍ Tensión o dolor muscular.
- ✍ Inquietud.
- ✍ Fatigabilidad excesiva.
- ✍ Hiperactividad vegetativa.
- ✍ Falta de aliento o sensación de ahogo.
- ✍ Palpitaciones o ritmo cardíaco acelerado.
- ✍ Sudoración o manos frías y húmedas.
- ✍ Boca seca.
- ✍ Mareo o sensación de inestabilidad.
- ✍ Náuseas, diarrea u otros trastornos intestinales.
- ✍ Sofocos o escalofríos.
- ✍ Dificultad para tragar o sensación de nudo en la garganta.
- ✍ Hipervigilancia.

- ✍ Sensación de estar atrapado o al borde de un peligro.
- ✍ Exageración de la respuesta de alarma.
- ✍ Dificultad para concentrarse.
- ✍ Alteraciones en el sueño, con dificultad para dormir o mantener el sueño.
- ✍ Mayor irritabilidad.

Procesos depresivos: generalmente del tipo distimia o neurosis depresiva, en la cual la persona tiene una alteración crónica del estado de ánimo, se muestra deprimida, bien dicho por el propio sujeto o por las personas que le rodean, existiendo sintomatología asociada que consiste en los siguientes factores.

- ✍ Alteración del apetito (generalmente poco apetito, aunque en algunos casos se muestran voraces).
- ✍ Alteración del sueño, bien en forma de insomnio o todo lo contrario como una hipersomnía.
- ✍ Sensación de pérdida de energía o fatiga.
- ✍ Disminución de la autoestima.
- ✍ Falta de concentración o dificultad para tomar decisiones.
- ✍ Sentimientos de desesperanza.

En el gráfico siguiente se muestra la relación del estrés y el acoso moral con los accidentes de trabajo.



Las consecuencias del “mobbing” o acoso moral en el desarrollo de la actividad laboral, de tanta actualidad en los últimos tiempos, ha sido sufrida por un 28,2% de los trabajadores. Fenómeno que tiene una particular incidencia sobre los empleados de los grupos de familias profesionales 1 y 2.

En los dos últimos años, la siniestralidad laboral en el sector ha afectado hasta un 16,5% de los trabajadores, tasa bastante considerable, a tenor del sector del que se trata, y que debe hacer reflexionar a los responsables acerca de aumentar las medidas tendentes a la formación e información encaminada a la prevención de los riesgos laborales, así como a adoptar las medidas de seguridad pertinentes para prevenir los accidentes.

VARIABLES	[P1] PUESTO DE TRABAJO O FUNCIÓN QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE					
	TOTAL	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	No contesta
RESPUESTAS						
TOTAL	868	288	141	206	224	9
SALUD	868	288	141	206	224	9
P48 EN RELACIÓN CON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO	868	288	141	206	224	9
P48F EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS HA TENIDO ALGÚN ACCIDENTE LABORAL						
Sí	16,5	12,8	16,3	*27,7	*11,6	
No	76,3	80,2	78,7	*65,0	79,5	88,9
NS/NC	7,3	6,9	5,0	7,3	8,9	11,1

VARIABLES	[P53] SEXO			
	TOTAL	Hombre	Mujer	No contesta
RESPUESTAS				
TOTAL	868	552	313	3
FORMACIÓN E INFORMACIÓN	868	552	313	3
P48 EN RELACIÓN CON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO	868	552	313	3
P48F EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS HA TENIDO ALGÚN ACCIDENTE LABORAL				
Sí	16,5	*19,4	*11,5	
No	76,3	*73,9	*81,2	
NS/NC	7,3	6,7	7,3	100,0

Los resultados del sondeo ponen de manifiesto que, en los dos últimos años, la siniestralidad laboral ha afectado a un porcentaje ligeramente superior de hombres que de mujeres. Además, la siniestralidad laboral se da particularmente sobre los trabajadores del grupo 3, con unos niveles de incidencia que llegan a doblar a los de los grupos 1 y 4.

De los trabajadores que padecieron algún accidente laboral en los dos últimos años, un 16,5% del total ya visto, la mayor parte de ellos, hasta un 54,5%, el accidente laboral lo tuvo con baja.

Para todos los aspectos considerados relativos a la siniestralidad laboral, pueden constatarse diferencias entre trabajadores atendiendo al modote remuneración, al tipo de contrato y al tipo de empresa -pública o privada- en la que trabaja.

Aunque las diferencias no son muy acusadas, sistemáticamente, para prácticamente todas las cuestiones consideradas, la incidencia de lesiones, enfermedades, estrés, o incluso los accidentes laborales, es superior entre quienes tienen parte variable de salario que entre quienes tienen únicamente salario fijo. También es superior la incidencia entre los trabajadores fijos/indefinidos que entre quienes tienen contratos temporales.

VARIABLES	[P4] MODO DE REMUNERACIÓN						
	RESPUESTAS	TOTAL	Sólo salario fijo	Salario fijo con parte variable en función de horas extras	Salario más variable en función de cumplimiento de objetivos	Mediante factura por relación mercantil o ser autónomo	No contesta
TOTAL		868	535	247	48	9	29
SALUD		868	535	247	48	9	29
P48 EN RELACIÓN CON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO		868	535	247	48	9	29
P48A SU TRABAJO ESTÁ AFECTANDO NEGATIVAMENTE EN SU SALUD							
Sí		54,7	53,5	*60,3	54,2	55,6	*31,0
No		35,4	35,7	33,6	31,2	33,3	51,7
NS/NC		9,9	10,8	*6,1	14,6	11,1	17,2
P48B HA TENIDO ALGUNA LESIÓN O ENFERMEDAD POR SU TRABAJO							
Sí		52,3	51,0	57,1	50,0	66,7	34,5
No		41,1	40,9	40,1	43,7	33,3	51,7
NS/NC		6,6	*8,0	*2,8	6,2		13,8
P48C CONTROL SALUD ANTES Y DESPUÉS (Sí viaja a países con riesgo enfermedades)							
Sí		14,6	13,5	17,0	14,6	33,3	10,3
No		15,8	15,1	18,2	14,6		13,8
NS/NC		69,6	71,4	64,8	70,8	66,7	75,9
P48D HAS TENIDO ALGÚN PROBLEMA RELACIONADO CON EL ESTRÉS LABORAL							
Sí		58,5	58,3	60,7	62,5	66,7	*34,5
No		32,4	31,6	32,8	27,1	33,3	*51,7
NS/NC		9,1	10,1	6,5	10,4		13,8
P48E HA SUFRIDO LAS CONSECUENCIAS DEL "MOBBING" O ACOSO MORAL							
Sí		28,2	30,3	27,1	25,0	11,1	10,3

No	58,9	56,3	63,2	58,3	77,8	65,5
NS/NC	12,9	13,5	9,7	16,7	11,1	24,1
P48F EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS HA TENIDO ALGÚN ACCIDENTE LABORAL						
Sí	16,5	*11,2	*25,5	*31,2	22,2	10,3
No	76,3	*80,9	*70,0	*56,2	66,7	79,3
NS/NC	7,3	7,9	4,5	12,5	11,1	10

VARIABLES	[P6] SU CONTRATO DE TRABAJO ES								
	RESPUESTAS	TOTAL	Fijo/ indefinido	Mercantil	Temporal	Por obra o servicio	Cooperativista	Otro	NS/NC
TOTAL		868	634	8	117	83	5	14	7
SALUD		868	634	8	117	83	5	14	7
P48 EN RELACIÓN CON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO		868	634	8	117	83	5	14	7
P48A SU TRABAJO ESTÁ AFECTANDO NEGATIVAMENTE EN SU SALUD									
Sí		54,7	*58,4	75,0	*41,9	49,4	60,0	28,6	28,6
No		35,4	*31,7		*47,9	44,6	40,0	*64,3	28,6
NS/NC		9,9	9,9	25,0	10,3	6,0		7,1	42,9
P48B HA TENIDO ALGUNA LESIÓN O ENFERMEDAD POR SU TRABAJO									
Sí		52,3	*56,0	75,0	*38,5	45,8	60,0	21,4	57,1
No		41,1	*37,2	12,5	*55,6	50,6	40,0	*71,4	14,3
NS/NC		6,6	6,8	12,5	6,0	3,6		7,1	28,6
P48C CONTROL SALUD ANTES Y DESPUÉS (Si viaja a países con riesgo enfermedades)									
Sí		14,6	13,4	37,5	20,5	18,1			
No		15,8	16,4		13,7	13,3	20,0	14,3	42,9
NS/NC		69,6	70,2	62,5	65,8	68,7	80,0	85,7	57,1
P48D HAS TENIDO ALGÚN PROBLEMA RELACIONADO CON EL ESTRÉS LABOR.									
Sí		58,5	*60,7	62,5	*45,3	62,7	80,0	50,0	28,6
No		32,4	*30,3	37,5	*42,7	30,1	20,0	50,0	42,9
NS/NC		9,1	9,0		12,0	7,2			28,6
P48E HA SUFRIDO LAS CONSECUENCIAS DEL "MOBBING" O ACOSO MORAL									
Sí		28,2	*30,6	12,5	*18,8	26,5	20,0	28,6	14,3
No		58,9	*56,6	62,5	*68,4	61,4	80,0	71,4	28,6
NS/NC		12,9	12,8	25,0	12,8	12,0			57,1
P48F EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS HA TENIDO ALGÚN ACCIDENTE LABORAL									
Sí		16,5	17,8	25,0	15,4	10,8		7,1	
No		76,3	74,9	62,5	78,6	80,7	100,0	92,9	71,4
NS/NC		7,3	7,3	12,5	6,0	8,4			28,6

Atendiendo al carácter público o privado de la empresa en la que desarrollen sus trabajos, puede comprobarse que, si bien los problemas relacionados con el estrés y el mobbing laboral parecen darse en mayor medida entre trabajadores de las empresas públicas, la siniestralidad laboral, en cambio, se da en un mayor porcentaje de casos, aunque sin grandes diferencias, entre los trabajadores de las compañías privadas.

Continuando con el análisis de las dolencias, molestias y accidentes laborales, un paso más en el diagnóstico de la situación de salud de los trabajadores del sector, viene referido a la existencia últimamente, y de forma frecuente, de diversos síntomas o problemáticas de salud. De los resultados obtenidos, se desprende que:

- ✍ La sensación continua de cansancio es el síntoma que se da en mayor medida entre los trabajadores del sector, afectando a 4 de cada 10 -un 41,1%-.
- ✍ Muy cerca en nivel de incidencia del síntoma anterior, la problemática en los ojos es otro de los síntomas generalizados, afectando a un 40,7% del total de trabajadores, asunto este que es comprensible tratándose del sector audiovisual y de comunicación, cuya particular naturaleza obliga a sus trabajadores a mantenerse pendientes de monitores, cámaras, etc.
- ✍ Tras estos dos síntomas apuntados, otro que afecta a un elevado porcentaje de trabajadores es que les cuesta dormir o duermen mal, que afecta al 39,5% de los entrevistados.
- ✍ También sufrir dolores de cabeza está bastante generalizado, afectando a un 39,5% de trabajadores; así como sentirse tenso e irritable -un 36,8%-.
- ✍ Otros síntomas que son señalados por un importante porcentaje de trabajadores, aunque no tanto como los ya vistos, serían olvidar con facilidad las cosas -un 29,7%-, tener sensación de agobio -el 27,6%-, sufrir alteraciones del apetito o digestivas -un 25,2%-, y pérdida de la capacidad de concentración y falta de atención -21,2%-.

Como puede observarse, apenas una minoría de trabajadores consultados, del 16,5%, no padece síntoma alguno de los propuestos, siendo muchos, en cambio, los que sufren más de uno o varios de los contemplados, a la vista de la alta cantidad de respuestas obtenidas^[12].

VARIABLES	ABSOLUTOS	PORCENTAJE
RESPUESTAS		
TOTAL	868	100,0
SALUD	868	100,0
P49 SÍNTOMAS QUE SUFRE ÚLTIMAMENTE (M)		
Le cuesta dormir o duerme mal	343	39,5
Tiene sensación continua de cansancio	357	41,1
Sufre dolores de cabeza	336	38,7
Sufre mareos	90	10,4
Le cuesta concentrarse, mantener la atención	184	21,2
Le cuesta acordarse de las cosas o las olvida con facilidad	258	29,7
Se nota tenso, irritable	319	36,8
Sufre alteraciones del apetito o digestivas	219	25,2
Tiene problemas en los ojos	353	40,7
Sensación de agobio	240	27,6
Otro	37	4,3
NS/NC	143	16,5

[12] Como la pregunta P46, ésta también es una pregunta de respuesta múltiple.

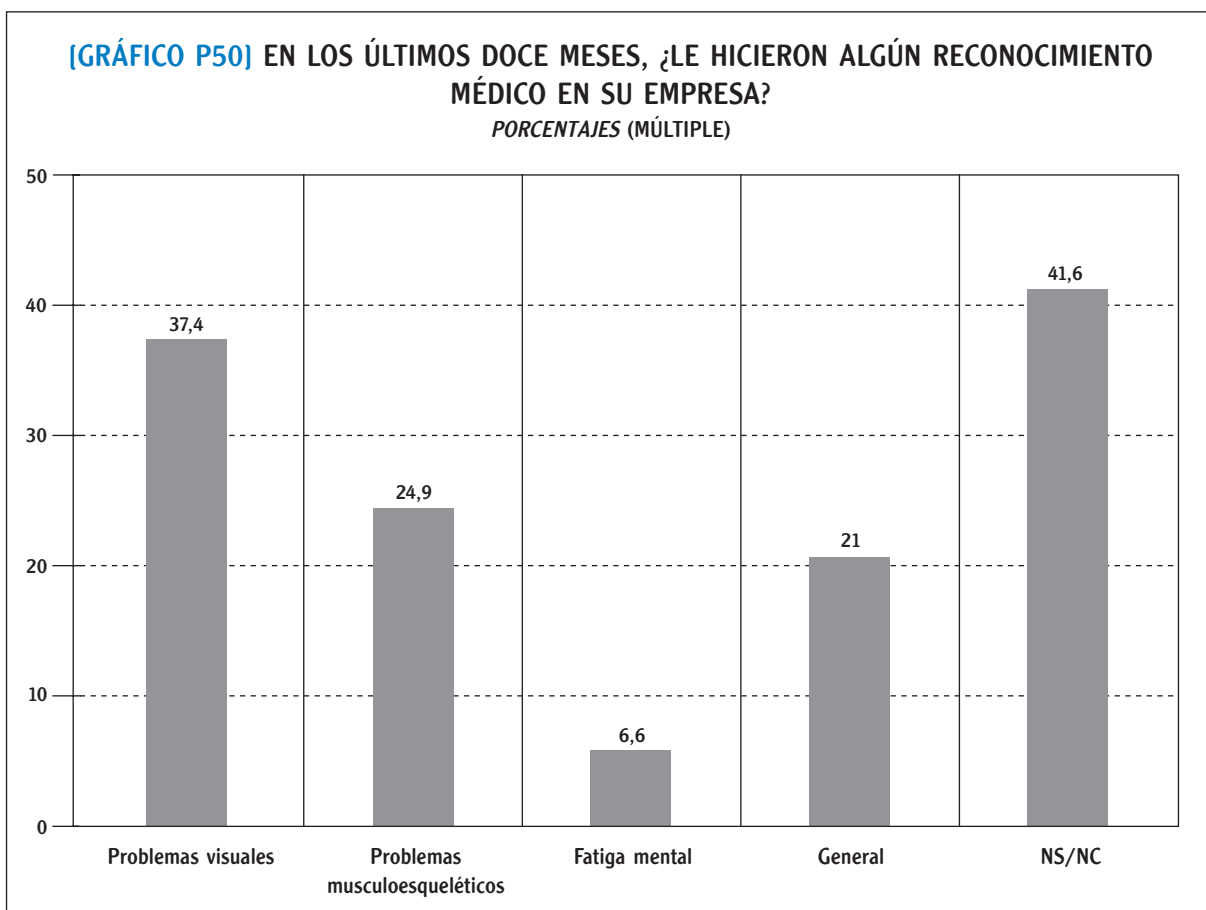
Aunque por diferencias no muy importantes, puede constatarse que es entre los trabajadores pertenecientes al grupo 3 donde hay una mayor incidencia de estos síntomas vinculados con el trabajo, de forma que, para prácticamente todas las cuestiones consideradas, la incidencia en este grupo es superior a la de la media. Por el contrario, son los trabajadores pertenecientes al grupo 4 los que en un menor porcentaje de casos padecen estos síntomas.

También por diferencias no muy grandes, estos síntomas se dan en mayor medida entre quienes tienen un salario fijo con parte variable que entre quienes sólo tienen salario fijo. Del mismo modo, también se dan en mayor medida entre quienes tienen un contrato "fijo/indefinido" que entre quienes lo tienen temporal, aunque hay importantes diferencias según el síntoma de que se trate.

Puede señalarse que, considerando los tipos de convenios por los que se ven afectados los trabajadores -empresarial o sectorial-, tanto las enfermedades laborales, los problemas relativos al estrés, como la siniestralidad laboral, han incidido ligeramente en mayor medida sobre los trabajadores sujetos a convenios empresariales que los que están afectados por convenios sectoriales.

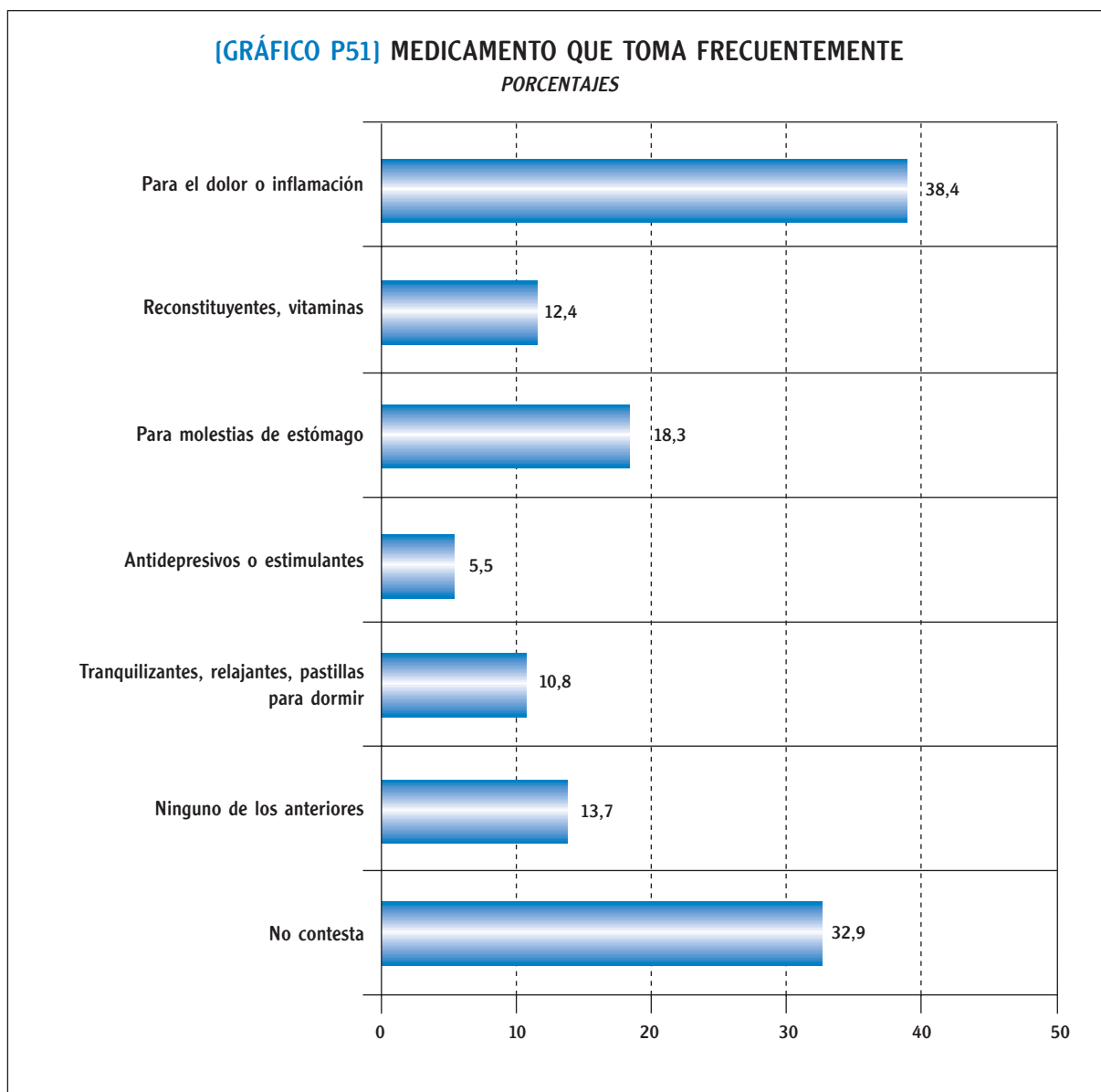
Atendiendo a la edad de los entrevistados, puede comprobarse que determinados síntomas relacionados con la salud laboral -que el trabajo afecte negativamente a la salud, algún tipo de lesión o enfermedad laboral, estrés, mobbing, etcétera, se da en mayor medida en los trabajadores de mayor edad, sobre todo entre los de mediana edad, los que cuentan con edades comprendidas entre los 36 y 50 años.

Continuando con el estado de salud en el que se encuentran los trabajadores del sector, se les pregunta a continuación acerca de si en los últimos doce meses la empresa les realizó algún tipo de reconocimiento. Los resultados obtenidos ponen de manifiesto que los reconocimientos médicos no llegan a más de 6 de cada 10 trabajadores del sector -al 58,4%-, siendo además no muy habitual entre quienes se lo hacen que se hagan más de uno.



De todos los tipos de reconocimientos médicos contemplados, el más frecuente es el que se refiere a problemas visuales, facilitado por la empresa al 37,2% del total de trabajadores entrevistados. Tras este tipo, los otros dos realizados a un porcentaje importante de trabajadores son el relativo a problemas musculoesqueléticos -según apunta un 24,9%- y el reconocimiento general -un 21%- . El relacionado con la la fatiga mental sólo es señalado por un 6,6% del total de entrevistados.

Una última cuestión en análisis relativa a la salud laboral, viene referida a si los trabajadores toman un tipo de medicamento para alguna dolencia concreta. Cabría comenzar destacando el hecho de que el porcentaje de trabajadores que toman algún tipo de medicamento es superior al de los que no toman ninguno -mientras que los primeros representan un 53,4% los segundos suponen un 13,7%, que declaran no tomar ninguno de los medicamentos propuestos, lo cual no quiere decir que dejen de tomar otro tipo de medicación no propuesta-. Además, un elevado porcentaje de trabajadores, del 32,9%, no contesta a la pregunta, lo que sugiere la posibilidad de que efectivamente tomen medicamentos, pero que no quieran reconocerlo.



De la lista de medicamentos propuestos, los que cuentan con un mayor porcentaje de trabajadores que los utilizan son aquellos destinados para calmar el dolor o las inflamaciones -analgésicos, antiinflamatorios, etc.-, que son utilizados por algo más de un tercio de los entrevistados -un 38,4%-

Tras este tipo de medicamentos, otros utilizados por un importante porcentaje de trabajadores son los destinados a las molestias del estómago -digestiones pesadas, acidez, gases, etc.-, que son consumidos por un 18,3% de los trabajadores; así como los reconstituyentes, vitaminas, tónicos, etc., consumidos por el 12,4%. Finalmente, otro tipo de fármacos con una importante incidencia reconocida, son los tranquilizantes, relajantes, pastillas para dormir, etc., cuyo consumo reconocen un 10,8%.

En definitiva, parece claro que el consumo de medicamentos está bastante extendido entre los trabajadores del sector, hecho que resulta comprensible una vez estudiados los resultados acerca de molestias y dolores de los entrevistados.

Cabe destacar que si bien los trabajadores del grupo 2 son los que en un menor porcentaje de casos toman medicamentos para el dolor o la inflamación, en cambio, para el resto de fármacos son los que presentan unos mayores niveles de consumo.

Finalmente, señalamos que, a medida que aumenta la edad de los trabajadores, se produce una mayor incidencia tanto de los reconocimientos médicos como en la toma de medicamentos.

VARIABLES	[P52] EDAD POR INTERVALOS					
	TOTAL	Menos de 25 años	Entre 25 y 35 años	Entre 36 y 50 años	Más de 50 años	No contesta
RESPUESTAS						
TOTAL	868	36	311	439	79	3
SALUD	868	36	311	439	79	3
P51 MEDICAMENTO QUE TOMA FRECUENTEMENTE (M)						
Para el dolor o inflamación (analgésicos, antiinflamatorios ...)	38,4	25,0	*33,1	*44,4	32,9	
Reconstituyentes, vitaminas, tónicos ...	12,4	19,4	12,5	12,5	8,9	
Para molestias del estómago (digestiones pesadas, acidez, gases ...)	18,3	8,3	*14,5	*22,1	17,7	
Antidepresivos o estimulantes	5,5	5,6	5,1	5,7	6,3	
Tranquilizantes, relajantes, pastillas para dormir	10,8	5,6	9,6	11,6	13,9	
Ninguno de los anteriores	13,7	13,9	11,6	13,9	21,5	
No contesta	32,9	41,7	*38,3	*28,0	32,9	100,0

VARIABLES	[P53] SEXO			
	TOTAL	Hombre	Mujer	No contesta
RESPUESTAS				
TOTAL	868	552	313	3
SALUD	868	552	313	3
P51 MEDICAMENTO QUE TOMA FRECUENTEMENTE (M)				
Para el dolor o inflamación (analgésicos, antiinflamatorios ...)	38,4	*33,0	*48,2	
Reconstituyentes, vitaminas, tónicos ...	12,4	11,8	13,7	
Para molestias del estómago (digestiones pesadas, acidez, gases ...)	18,3	19,6	16,3	
Antidepresivos o estimulantes	5,5	4,5	7,3	
Tranquilizantes, relajantes, pastillas para dormir	10,8	9,6	12,8	33,3
Ninguno de los anteriores	13,7	13,9	13,4	
No contesta	32,9	*36,4	*26,5	66,7

Considerando el sexo de los entrevistados, destacar que la medicación es superior entre las mujeres que entre los hombres, sobre todo en lo que se refiere a medicamentos para el dolor o la inflamación.

7. BIBLIOGRAFÍA

Álvarez Monzonillo, J. M. e Iwens, J.L. *El futuro del audiovisual en España*. Fundesco, Madrid, 1992.

Castillo y Prieto. *Condiciones de Trabajo. Un enfoque renovador de la sociología del trabajo*. CIS, Madrid, 1990.

Convenios colectivos sectoriales:

✍ Industria de Producción audiovisual (Técnicos).

✍ Empresas de Televisión Local (Castilla y León).

✍ Empresas productoras audiovisuales (Andalucía).

Cox, T. *Research on work-related stress*. European Agency for Safety and Health at Work, 2000, pp. 31-53.

Dhondt, S. *Indicators of working conditions*. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, Dublín, 1997.

España UNE 81-425-91. *Principios ergonómicos a considerar en el proyecto de los sistemas de trabajo*. (ISO 6385: 1981).

Estrategias de Concentración y Nuevas Tecnologías en los Medios de Comunicación. UGT. FES, Madrid, 1999.

Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿"La sal de la vida" o "el beso de la muerte"? Comisión Europea, 1999, pp. 24-25.

Gutiérrez, Juan Manuel. *Ergonomía y Psicología en la empresa*. CISS PRAXIS, España, 2001, p. 397-423

La Televisión europea del año 2000. Informe del Grupo de Prospectiva de la Televisión Europea. Fundesco, Madrid, 1989.

Las tecnologías de la información en las industrias de los medios de comunicación y del espectáculo: Sus repercusiones en el empleo, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales. OIT (Ginebra 28 de febrero-3 de marzo de 2000).

Ledesma, de Miguel J. y Marqués Marqués F. *Tu espalda es tuya "cuídala"*. Documento Divulgativo. INSHT, Madrid, 1995.

Ley 4/1980, de 10 de enero, del Estatuto de la Radio y la Televisión.

Ley 46/1983, de 26 de diciembre, reguladora del Tercer Canal de Televisión.

Ley 13/1984, de 30 de junio, de creación, organización y control parlamentario del Ente público de Radio-Televisión Madrid.

Leyes de creación de las televisiones catalana, valenciana y andaluza.

Ley 34/1988, de 3 de mayo, de Televisión Privada.

Ley 31/1998, de 24 de abril, General de Telecomunicaciones.

Libro Blanco del Audiovisual (Manual Jurídico-Empresarial del Sector Audiovisual). *Cómo producir, distribuir y financiar una obra audiovisual*. Écija & Asociados, Madrid, 2005.

Merin Reig [et al.]. *El estrés laboral, bases teóricas y marco de intervención*. Universidad Complutense de Madrid, 1995.

Mínguez López, A. *Programas de intervención en estrés laboral*. Facultad de CC. Económicas y Empresariales (ICADE), Madrid, 1995.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. INSHT. *Problemática de los trabajadores y usuarios de la informática: El trabajo con pantallas de visualización de datos*. Madrid, 1985.

Moreno, Bernardo y Peñacoba. *Evaluación del estrés organizacional*. Universidad Autónoma de Madrid, 1997.

Peiró, J.M. *Desencadenantes del estrés laboral*. Pirámide, Madrid, 1999.

Pigeat, H. *La televisión por cable empieza mañana*. Fundesco, Madrid, 1985.

Real Decreto de 9 de octubre de 1998, por el que se aprueba el Plan Técnico Nacional de la Televisión digital, terrestre y Orden Ministerial del mismo día donde se aprueba el reglamento técnico y de prestación de servicio de TV digital y terrestre.

Theorell. *Healthy work: stress, productivity and the reconstrucción of working life*. New York. Basic Books, 1990.

VV. AA. *Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of Swedish male working population*. Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, 15, 1989, pp. 271-279.

VV. AA. *Le stress au travail, s'organiser pour le changement*. SCFP, Ottawa, 2003.

VV. AA. *Prevención del estrés mediante la reorganización del trabajo*. Universidad de Lowell, Massachussets, 1997.

VV. AA. *Vigilancia médica específica: protocolos médicos. Problemas por sobrecarga, síndrome de espalda dolorosa*. INSHT, Madrid, 1995.

Van Der Doef, M. *The Job Demand-Control (-Support) Model and Psychological Well-Being: a review of 20 years of empirical research*. En *Work and Stress*. 1999, pp. 87-114.

8. ANEXO METODOLÓGICO

8.1. Perfiles de los grupos de discusión

Nº	ACTIVIDAD/TIPO DE EMPRESA/ÁREA TERRITORIAL	FUNCIÓN/TAREAS /CATEGORÍAS	VARIABLES COMPLEMENTARIAS	CRITERIOS DE COMPOSICIÓN Y OBSERVACIONES
1	Radiodifusión Empresas con convenio propio y convenio del Sector	Cámara posproducción, oficial técnico electrónico, auxiliar de estudios, auxiliar de móviles, eléctrico, realizador, sonidista, maquinista	Edad: variada Sexo: mixto Experiencia: con distintos grados de antigüedad en el sector Trayectoria o carrera laboral en el sector: homogénea	Todas las funciones o categorías tienen que estar representadas
2	Producción Independiente En este área la inmensa mayoría de empresas son de convenio sectorial	Redactor, realización, montaje de posproducción, cámaras móviles, iluminación, sonido, actor	Edad: variada Sexo: mixto Experiencia: con distintos grados de antigüedad en el sector Trayectoria o carrera laboral en el sector: heterogénea	Todas las funciones o categorías tienen que estar representadas
3	Empresas de servicios	Enlaces, cámaras y ayudantes, animación posproducción, decorados, construcción		Todas las funciones o categorías tienen que estar representadas
4	Cine. TACE Producción de Contenidos	Cámaras, ayudante de cámara, proyector, conductor, ayudante de producción, iluminador, ayudante iluminador, actor		Todas las funciones o categorías tienen que estar representadas
5	Todas	Todas	Delegados de prevención	Representación áreas territoriales

8.2. Perfiles de las entrevistas en profundidad

Nº	PERFIL PROFESIONAL
1	RESPONSABLE SINDICAL DEL SECTOR. UGT
2	RESPONSABLE SINDICAL DEL SECTOR CC.OO.
3	DIRECTIVO DE RECURSOS HUMANOS DE EMPRESA DEL SECTOR MIEMBRO DE UTECA
4	DIRECTIVO DE SALUD LABORAL DE TELEVISIÓN PÚBLICA
5	PRODUCTOR DE EMPRESA DEL SECTOR MIEMBRO DE FAPAE
6	PERIODISTA DE TELEVISIÓN LOCAL DE CANTABRIA
7	TÉCNICO DE PREVENCIÓN DE TELEVISIÓN PÚBLICA
8	RESPONSABLE SINDICAL DE RADIO Y TELEVISIÓN PÚBLICA TERRITORIAL

ENCUESTA DE OPINIÓN

Nº de Cuestionario _____

Buenos días, LABOUR está realizando un estudio a fin de determinar cuáles son los principales factores de riesgo laboral entre los trabajadores del sector de comunicación y audiovisuales, por iniciativa de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE UGT, ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES AUDIOVISUALES ESPAÑOLES (FAPAE), FEDERACIÓN DE COMUNICACIÓN Y TRANSPORTE DE CC.OO. y financiado por la FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

A través de este cuestionario pretendemos conocer el grado de incidencia de los principales riesgos laborales para la salud de los empleados en estos servicios, tanto los más tradicionales como los relacionados con posturas de trabajo, los denominados factores sicosociales y el estrés. Para ello, resulta fundamental contar con su valiosa opinión, por cuanto que, naturalmente, son los afectados los que mejor conocen sus problemas.

Como verá, las preguntas son muy sencillas y muy interesantes para conocer su opinión sobre estos riesgos laborales. Si no quiere o no sabe qué contestar a una pregunta concreta indíquelo en la casilla correspondiente. Responder a esta encuesta le llevará unos minutos y, por ello, le agradecemos su inestimable colaboración. Los resultados obtenidos serán divulgados, conservando el anonimato de los trabajadores que respondan a esta encuesta, en aplicación de la Ley Orgánica de Regulación del Tratamiento Automatizado de Datos de carácter personal, LORTAD 5/92.

PUESTO DE TRABAJO

1.- El puesto de trabajo o función que desempeña actualmente, ¿en cuál de las siguientes familias profesionales se inscribe? (Anotar sólo una opción)

1) Producción-realización	
2) Dirección-realización	
3) Redacción	
4) Casting	
5) Cámaras	
6) Sonido	
7) Tecnología audiovisual/ mantenimiento de instalaciones y equipos	
8) Iluminación	
9) Maquinaria-montaje de equipos	
10) Documentación-traducción	
11) Ambientación-atrezzo-decoración	

12) Comercial y marketing	
13) Información gráfica	
14) Maquillaje-peluquería y vestuario	
15) Montaje-edición-video y audio- posproducción y grafismo	
16) Administración, contabilidad y financiero	
17) Relaciones públicas	
18) Salud laboral	
19) Informática	
20) Asesoría jurídico-laboral	
21) Personal de servicios generales	
22) Otros, especificar.....	

2.- ¿Cuál es el nivel de responsabilidad del puesto de trabajo o función que desempeña?
(Anotar sólo una opción)

1) Alta	
2) Media	
3) Baja	

3.- ¿Cuánto tiempo de experiencia laboral posee?
(Responda a cada una de ellas)

P.3, A) Experiencia en el sector años
P.3, B) Experiencia en la empresa años
P.3, C) Experiencia en el puesto actual años

4.- ¿Cuál es su modo de remuneración?
(Anotar sólo una opción)

1) Sólo salario fijo	
2) Salario fijo con parte variable en función del nº de horas extras	
3) Salario fijo más salario variable en función de cumplimiento de objetivos	
4) Mediante factura por relación mercantil o ser trabajador autónomo	
5) No contesta	

5.- ¿En qué área o sección trabaja?
(Anotar sólo una opción)

1) Emisión y/o retransmisión de señales	
2) Informativos	
3) Programas	
4) Deportes	
5) Posproducción	
6) Otra, especificar	

6.- ¿Cómo es su contrato de trabajo?
(Anotar sólo una opción)

1) Fijo/indefinido	
2) Mercantil	
3) Temporal	
4) Por obra o servicio	
3) Cooperativista	
6) Otro, (especificar)	

7.- La empresa para la que trabaja actualmente, ¿se dedica principalmente a?
(Anotar sólo una opción)

1) Cine	<input type="checkbox"/>
2) Radio	<input type="checkbox"/>
3) Televisión	<input type="checkbox"/>
4) Producción audiovisual	<input type="checkbox"/>
5) Transporte de señal	<input type="checkbox"/>

8.- Su actividad, la lleva a cabo a través de: *(Anotar sólo una opción)*

1) Empresa de radiodifusión	<input type="checkbox"/>
2) Empresa de producción audiovisual	<input type="checkbox"/>
3) Empresa de servicios auxiliares de producción	<input type="checkbox"/>
4) Empresa de agencia de noticias	<input type="checkbox"/>
5) E.T.T.	<input type="checkbox"/>
6) Otras.....	<input type="checkbox"/>

9.- Se trata de empresa:

1) Pública	<input type="checkbox"/>
2) Privada	<input type="checkbox"/>

10.- ¿Qué tipo de convenio le afecta? *(Anotar sólo una opción)*

1) Sectorial	<input type="checkbox"/>
2) Regional	<input type="checkbox"/>
3) Empresarial	<input type="checkbox"/>
4) No existe convenio	<input type="checkbox"/>
5) No sabe/No contesta	<input type="checkbox"/>

11.- En el caso de que esté afectado por alguno de los convenios colectivos mencionados en la pregunta anterior, ¿conoce el contenido del mismo?

1) Sí	<input type="checkbox"/>
2) No	<input type="checkbox"/>

3) No sabe	<input type="checkbox"/>
4) No contesta	<input type="checkbox"/>

12.- En su empresa o centro de trabajo, ¿hay algún Delegado de prevención de riesgos laborales?

1) Sí	<input type="checkbox"/>
2) No	<input type="checkbox"/>

3) No sabe	<input type="checkbox"/>
4) No contesta	<input type="checkbox"/>

13.- ¿Qué motivo de los siguientes influyó más a la hora de aceptar su actual empleo?
(Anotar sólo una opción)

1) Era lo que buscaba desde el principio	
2) Acepté lo primero que encontré	
3) Era, más o menos el empleo que estaba buscando	
4) Otro: ¿Cuál?	
5) No sabe/No contesta	

14.- ¿En general, podría situar en esta escala (donde el 1 es muy insatisfecho y el 10 es muy satisfecho) cómo se encuentra Vd. de satisfecho con su empleo actual?
(Marque una cruz sobre el nº de su elección).

Muy insatisfecho

Muy satisfecho

No sabe/
No contesta

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15, A.- El grado de responsabilidad que tiene en el desarrollo de sus tareas, ¿es el que corresponde a la categoría profesional que realiza?

 1) Sí

 2) No

En caso de respuesta negativa:

15, B.- ¿Por qué motivo o motivos?

CONDICIONES DE TRABAJO

16.- Durante la realización de su trabajo habitual, ¿cómo considera la comodidad de los siguientes aspectos de su ambiente de trabajo?

(Responda a cada una de las siguientes preguntas señalando con una X)

	1) Muy satisfactoria	2) Satisfactoria	3) Regular	4) Insatisfactoria	5) Muy insatisfactoria	6) NC
P.16, A) Temperatura						
P.16, B) Ruido						
P.16, C) Iluminación en relación con su tarea						
P.16, D) Adaptabilidad del mobiliario o de los equipos						
P.16, E) El espacio de trabajo de que dispone o en el que debe desenvolverse						

17.- Durante la realización de su trabajo necesita:

(Responda a cada una de las siguientes preguntas señalando con una X)

	DURANTE CUÁNTO TIEMPO DE LA JORNADA				
	1) Más de 1/2 jornada	2) Entre 1/2 y 1/4 parte de la jornada	3) Menos de 1/4 parte de la jornada	4) Nunca	5) NC
P.17, A) Permanecer en posturas dolorosas o fatigantes					
P.17, B) Mantener una misma postura					
P.17, C) Levantar o desplazar cargas pesadas					
P.17, D) Realizar una fuerza importante					
P.17, E) Realizar movimientos de manos,dedos o brazos muy repetitivos					
P.17, F) Realizar un esfuerzo visual importante					

18.- En el desarrollo de sus tareas habituales:

(Señale todas aquellas que procedan)

	Sí
1) ¿Su trabajo le exige esfuerzo físico?	
2) ¿Es habitual que cargue, manualmente, con su material de trabajo?	
3) ¿Suele realizar desplazamientos a pie cargando con algún tipo de material?	
4) ¿Realiza desplazamientos con cargas superiores a 3 kilogramos de peso?	

→ **18, A) En caso de respuesta afirmativa en la pregunta anterior, responda a las siguientes:**

	Sí
1) ¿Pone la empresa a su disposición algún medio mecánico para la manipulación de dichas cargas superiores a 3 Kg?	
2) ¿Manipula pesos inferiores a 25 kilogramos?	
3) ¿Manipula pesos superiores a 25 kilogramos?	
4) ¿Son adecuados el peso, el tamaño y la forma de la carga a su condición y características físicas?	

18, B) Contestar solamente en caso de que Vd. sea menor de 18 años, mayor de 50 años o mujer:

	Sí
1) ¿Manipula pesos inferiores a 15 kilogramos?	
2) ¿Manipula pesos superiores a 15 kilogramos?	
3) Pone la empresa a su disposición ayudas mecánicas para manipular cargas?	

19.- Durante la realización de su trabajo necesita:

<i>(Responda a cada una de las siguientes preguntas señalando con una X)</i>	DURANTE CUÁNTO TIEMPO DE LA JORNADA				
	1) Más de 1/2 jornada	2) Entre 1/2 y 1/4 parte de la jornada	3) Menos de 1/4 parte de la jornada	4) Nunca	5) NC
P.19, A) Mantener un nivel de atención alto o muy alto					
P.19, B) Mantener un ritmo de trabajo elevado					
P.19, C) Realizar tareas muy repetitivas y de muy corta duración					

20.- En su trabajo, ¿puede elegir o modificar?

<i>(Responda a cada una de las siguientes preguntas señalando con una X)</i>	1) Siempre	2) Muchas veces	3) Algunas veces	4) Casi nunca	5) Nunca	6) No sabe
P.20, A) El orden de tareas						
P.20, B) El método de trabajo						
P.20, C) El ritmo de trabajo						
P.20, D) El contenido de las tareas						
P.20, E) La distribución y/o duración de las pausas en el trabajo						

21.- Su ritmo de trabajo está determinado principalmente por: (Anotar sólo una opción)

1) Topes o cantidad de servicio que hay que alcanzar.....	
2) Plazos de tiempo de respuesta que hay que cumplir	
3) Control directo de su jefe	
4) No hay ritmo prefijado, me lo marco yo	
5) No contesta.....	
6) Otro. Especificar	

22.- ¿Por favor, podría decirme si Vd. confía mucho, bastante, poco, casi nada, o nada en las siguientes personas de su empresa en lo que se refiere al apoyo que para el trabajo pueden darle?

<i>(Responda a cada una de las siguientes preguntas señalando con una X)</i>	1) Mucha	2) Bastante	3) Poca	4) Casi nada	5) Nada	6) No procede	7) No contesta
P.22, A) Confianza en mis superiores							
P.22, B) Confianza en mis compañeros							

23.- ¿Podría decirme con qué frecuencia le ocurre a Vd. en su trabajo actual, cada uno de los aspectos que le menciono?

(Responda a cada una de las siguientes preguntas señalando con una X)

	1) Siempre	2) Frecuentemente	3) Algunas veces	4) Casi nunca	5) Nunca	6) No sabe
P.23, A) Considera que su trabajo es penoso						
P.23, B) Considera que su trabajo es estresante						
P.23, C) Trabaja Vd. en condiciones peligrosas						

24.- Cuando en su tarea Vd. comete algún error, generalmente ...: (Anotar sólo una opción)

1) Apenas tiene consecuencias	
2) Puede provocar un problema leve	
3) Tiene consecuencias graves	
4) No sabe	
5) No contesta.....	

(Si responde la opción 3, conteste a esta cuestión)

P.24, bis).- Fundamentalmente, ¿en qué sentido son graves estas consecuencias?
(Anotar sólo una opción)

1) Consecuencias graves para la calidad del servicio.....	
2) Costes económicos importantes para la empresa	
3) Puede acarrear sanciones económicas	
4) Corro el riesgo de perder el empleo	
5) No contesta.....	

25.- Desde que trabaja en esta empresa:

(Responda a cada una de las siguientes preguntas señalando con una X)

	1) SÍ	2) NO	3) Ns/Nc
P.25, A) ¿Tiene sensación de intranquilidad acerca de su futuro laboral?			
P.25, B) ¿Tiene posibilidad de promoción o desarrollo profesional?			
P.25, C) ¿Considera que percibe una remuneración adecuada al trabajo que realiza?			
P.25, D) Comparado con otros empleados de su empresa en puesto similar al suyo, ¿considera que su salario es equitativo?			
P.25, E) Comparado con lo que pagan en otras empresas, en puestos similares al suyo ¿considera que su salario es adecuado?			
P.25, F) ¿Recibe formación suficiente para su continuidad en la empresa con independencia de los cambios organizativos que pudieran producirse?			

26.- En general, en los tres últimos meses la cantidad de trabajo que ha tenido ha sido:
(Si el entrevistado lleva menos de 3 meses desempeñando su tarea, referir el período al tiempo que lleve trabajando). (Anotar sólo una opción)

1) Reducida, podría hacer más cosas.....	
2) Normal.....	
3) Excesiva, me siento agobiado/a	
4) Ha sido muy variable	
5) No contesta.....	

27.- Para realizar correctamente su trabajo, en general Vd. cuenta con...

(Responda a cada una de las siguientes preguntas señalando con una X)

	1) Siempre o casi siempre	2) Frecuentemente	3) A veces	4) Nunca	5) NC
P.27, A) Tiempo suficiente					
P.27, B) Información clara y suficiente					
P.27, C) Posibilidad de recibir ayuda cuando lo necesite					
P.27, D) Programas y recursos informáticos bien adaptados a las necesidades del trabajo					
P.27, E) Información suficiente de las novedades para atender correctamente al cliente					

28.- En relación con su función dentro de la organización:

(Responda a cada una de las siguientes preguntas señalando con una X)

	1) SÍ	2) NO	3) Ns/Nc
P.28, A) "Definición de Rol"			
P.28, B) ¿Considera que tiene claras sus funciones y responsabilidades?			
P.28, C) ¿Considera que ejecuta funciones y tiene responsabilidades que no están enmarcadas dentro de su puesto de trabajo?			
P.28, D) ¿Recibe información suficiente para llevar a cabo su trabajo con efectividad?			
P.28, E) ¿Considera que tiene demasiada responsabilidad sin una autoridad adecuada para cumplirla?			
P.28, F) ¿Le retribuyen por el trabajo que realiza de forma efectiva?			
P.28, G) ¿Considera su función en la empresa bien retribuida?			

29.- En relación a situaciones de especial violencia o que impliquen riesgo:

(Responda a cada una de las siguientes preguntas señalando con una X)

	1) SÍ	2) NO	3) Ns/Nc
P.29, A) ¿Ha sufrido agresiones físicas durante el desempeño de su trabajo?			
P.29, B) Si es así, ¿han ocasionado daños materiales en su equipo de trabajo?			
P.29, C) ¿Ha sufrido agresiones psicológicas durante el desempeño de su trabajo?			
P.29, D) En su trabajo, ¿suele dejarse llevar por la situación sin atender al riesgo que pueda comportar?			
P.29, E) ¿Cree que el riesgo es algo intrínseco a su trabajo?			
P.29, F) ¿Considera que en tu trabajo es necesario un alto grado de compromiso e implicación?			
P.29, G) ¿Es más consciente del riesgo que hay después de un tiempo en la profesión?			

HORARIO DE TRABAJO

30.- ¿Qué número de horas trabaja a la semana?:

(Responda, por favor, a cada una de las cuestiones sugeridas)

P.30, A) Según contrato horas
P.30, B) En convenio horas
P.30, C) Reales horas

31.- ¿Qué número de horas máximas ha llegado a trabajar durante una misma jornada?

.....horas

¿Y durante una semana de trabajo?

.....horas

32.- Su jornada de trabajo es
(Anotar sólo una opción)

1) Jornada partida	
2) Jornada intensiva	
3) Jornada irregular	
4) Tiempo parcial	

33.- ¿De cuánto tiempo dispone para la comida en jornada partida?

.....horas

34.- ¿Trabaja Vd. en domingos y días festivos?

(Anotar sólo una opción)

1) Sí, regularmente	
2) Sí, ocasionalmente	
3) No	
4) No contesta	

35.- ¿Cuál es el descanso mínimo semanal del que disfruta?

.....horas

¿Coincide con sábados y domingos?

1) Sí	
-------	--

2) No	
-------	--

36.- ¿Se considera en su empresa el tiempo de desplazamiento o localizaciones de producción como tiempo de trabajo?

1) Sí	
-------	--

2) No	
-------	--

37.- ¿Realiza Vd. su trabajo en horario nocturno?

(Anotar sólo una opción)

1) Siempre trabajo por la noche	
2) A veces trabajo por la noche	
3) Nunca trabajo por la noche	

38.- ¿Trabaja Vd. por turnos?

1) Sí	
-------	--

2) No	
-------	--

39.- ¿En qué turno trabaja actualmente? (Anotar sólo una opción)

1) Mañana	
2) Tarde	
3) Noche	
4) Alternos mañana-tarde	
5) Alternos mañana-tarde-noche	
6) Otros	
5) No contesta	

40.- ¿ Conoce cuál es el cómputo de la jornada laboral anual, semestral o semanal según su Convenio Colectivo?

1) Sí

2) No

41.- ¿Suele salir más tarde de lo que marca su jornada laboral? (Anotar sólo una opción)

1) Siempre	
2) Frecuentemente	
3) Algunas veces	
4) Casi nunca	
5) Nunca	
6) No sabe/No contesta	

42.- ¿Hay en su empresa mecanismos de compensación de horas extraordinarias y/o ampliación de jornada?

1) Sí

2) No

43.- ¿Cuáles son las razones principales por las que suele prolongar su jornada laboral? (Señalar un máximo de dos opciones)

1) Por la escasez de personal.....	
2) Por la escasez temporal de personal.....	
3) Por interés económico propio	
4) Porque es imposible conseguir los objetivos marcados en el tiempo de trabajo normal	
5) Por la falta de medios	
6) Porque es lo habitual y para no ser mal visto	
7) Otra razón. Especificar:	
8) No contesta.....	

EQUIPOS DE TRABAJO

44.- En relación a los equipos, (herramientas), que emplea en su puesto de trabajo:

(Responda a cada una de las siguientes preguntas señalando con una X)

	1) SÍ	2) NO	3) Ns/Nc
P.44, A) ¿Ha recibido formación acerca del uso de los equipos necesarios para la realización de su trabajo?			
P.44, B) ¿El material que emplea para trabajar se puede adaptar a sus necesidades?			
P.44, C) ¿Le proporcionan equipos de protección individual en caso de que sea necesario (mascarillas, guantes, cascos...)?			
P.44, D) ¿Le proporcionan algún tipo de vestuario como impermeables, chaquetas o botas para hacer frente a las inclemencias climatológicas?			

FORMACIÓN E INFORMACIÓN

45.- Por favor, responda a cada una de las siguientes preguntas relacionadas con la formación e información recibidas:

(Responda a cada una de las siguientes preguntas señalando con una X)

	1) SÍ	2) NO	3) Ns/Nc
P.45, A) ¿Ha recibido información sobre prevención de riesgos laborales en su trabajo?			
P.45, B) ¿Ha recibido formación sobre prevención de riesgos laborales en su trabajo?			

P.N.1.- En caso afirmativo, ¿cómo ha sido esa formación? ←

Presencial	
Semi-presencial	
A distancia	

	1) SÍ	2) NO	3) Ns/Nc
P.45, C) ¿Ha recibido formación en su empresa sobre el manejo de su equipo de trabajo?			

P.N.2.- En caso afirmativo, ¿cómo ha sido esa formación? ←

Genérica	
----------	--

Específica	
------------	--

	1) SÍ	2) NO	3) Ns/Nc
P.45, D) ¿Ha recibido formación y/o información para responder ante situaciones complejas o conflictivas?			
P.45, E) ¿Ha recibido algún curso de formación continua para desarrollar tareas nuevas o más complejas de las que venía habitualmente desempeñando?			

P.N.3.- En caso afirmativo

En su empresa	
Fuera de ella	
¿Qué opinión le merecen?	

¿Qué cursos le gustaría recibir en el futuro?

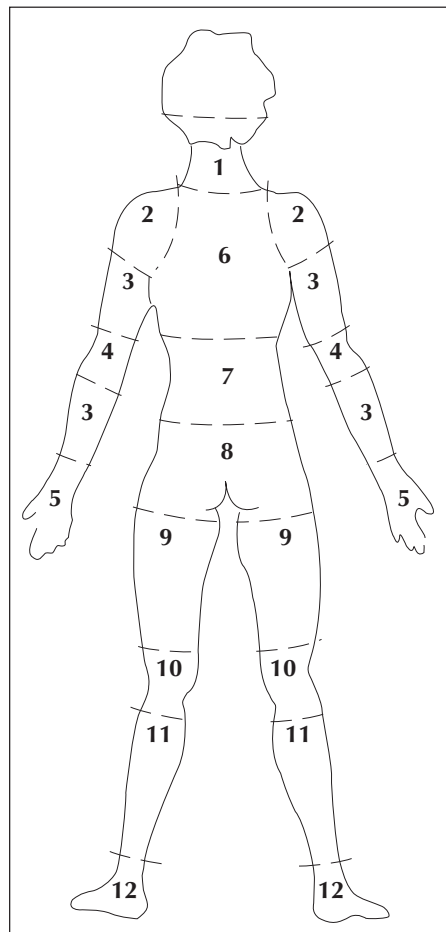
.....

SALUD

46.- En relación a la actividad que Vd. realiza, es posible que sienta molestias. Si es así, indique por favor las tres principales zonas de su cuerpo donde sienta molestias, achacadas sólo a posturas y esfuerzos derivados de su trabajo.

(Anotar con una X en la casilla correspondiente, COMO MÁXIMO, tres zonas del cuerpo)

1) Nuca/Cuello	
2) Hombro/s	
3) Brazo/s - Antebrazo/s	
4) Codo/s	
5) Mano/s, Muñeca/s	
6) Alto de la espalda	
7) Bajo de la espalda	
8) Nalgas/Caderas	
9) Muslos	
10) Rodillas	
11) Piernas	
12) Pies/Tobillos	
13) Otras. Especificar:	
14) Ninguna	
15) No sabe	
16) No contesta	



**47.- ¿Cuál es su postura habitual de trabajo?
(Señalar solamente una opción)**

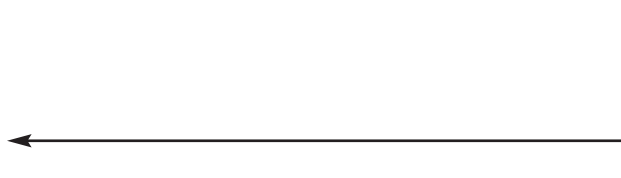
1) De pie sin andar apenas	
2) De pie andando frecuentemente	
3) De pie con las rodillas ligeramente flexionadas	
4) Sentado, sin levantarse casi nunca	
5) Sentado, levantándose con frecuencia	
6) Arrodillado	
7) En cuclillas	
8) Tumbado	
9) Otra, especificar:	
10) No contesta	

48.- En relación con los accidentes de trabajo, ¿podría contestar a cada una de las siguientes cuestiones?

(Responda a cada una de las siguientes preguntas señalando con una X)

	1) SÍ	2) NO	3) Ns/Nc
P.48, A) ¿Siente que su trabajo está afectando o podría afectar negativamente en su salud?			
P.48, B) ¿Ha tenido alguna lesión o enfermedad causada o agravada por su trabajo, (musculares oseas, visuales...)?			
P.48, C) En el caso de que viaje a países con riesgo de enfermedades infecciosas, ¿se le hace vigilancia o control de la salud antes y después de haber viajado?			
P.48, D) ¿Ha tenido algún problema de estrés en el desarrollo de su actividad laboral?			
P.48, E) ¿Ha sufrido las consecuencias del "mobbing" o acoso moral en el desarrollo de su actividad laboral?			
P.48, F) En los dos últimos años, ¿ha tenido algún accidente de trabajo?			

P.N.4.- En caso afirmativo



1) Con baja	
-------------	--

2) Sin baja	
-------------	--

49.- A continuación, ¿me podría decir si últimamente sufre con frecuencia alguno de los siguientes síntomas?

(Marcar con una X si es positivo)

	Sí
1) Le cuesta dormir o duerme mal	
2) Tiene sensación continua de cansancio	
3) Sufre dolores de cabeza	
4) Sufre mareos	
5) Le cuesta concentrarse, mantener la atención	
6) Le cuesta acordarse de las cosas o las olvida con facilidad	
7) Se nota tenso, irritable	
8) Sufre alteraciones del apetito o digestivas (náuseas, acidez, digestiones pesadas ...)	
9) Tiene problemas en los ojos (lagrimeo, visión borrosa ...)	
10) Sensación de agobio	
11) Otro. Especificar:	

50.- En los últimos doce meses, ¿su empresa le facilitó algún reconocimiento médico respecto a ...?

(Posibilidad de respuesta múltiple)

	Sí
1) Problemas visuales	
2) Problemas musculoesqueléticos	
3) Fatiga mental	
4) Otros, (especificar).....	

51.- Frecuentemente, ¿toma Vd. algún tipo de medicamento de los que se relacionan a continuación?

(Marcar con una X si es positivo y dejar en blanco si es negativo)

	Sí
1) Para el dolor o la inflamación (analgésicos, antiinflamatorios...)	
2) Reconstituyentes, vitaminas, tónicos.....	
3) Para molestias del estómago (digestiones pesadas, acidez, gases).....	
4) Antidepresivos o estimulantes	
5) Tranquilizantes, relajantes, pastillas para dormir	
6) Ninguno de los anteriores	
7) No contesta	

DATOS PERSONALES

52.- ¿Qué edad tiene Vd.?

- Menos de 25 años Entre 25 y 35 años
Entre 36 y 50 años Más de 50 años

53.- Sexo

- 1) Hombre 2) Mujer

54.- ¿Tiene Vd. hijos u otros familiares a su cargo?

- Sí
No

55.- Si ha respondido sí, ¿considera que su horario le permite ejercer su tutela o cuidado?
(Anotar sólo una opción)

1) Sí, siempre	
2) Sí, habitualmente	
3) A veces no	
4) No, nunca	

56.- Podría indicar ¿cuál es el nivel de estudios que tiene acreditado?
(Grado máximo alcanzado)

- 1) Primarios
2) Secundarios
3) Formación profesional
4) BUP
5) Universitarios
6) No contesta

Si cree que hay algún detalle importante que afecta a las condiciones en que realiza su trabajo y que no se contempla en este cuestionario, coméntelo a continuación.

Muchas gracias por su colaboración



FEDERACIÓN DE SERVICIOS



Financiado por:



**FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**

Realizado por:



LABOURasociados



CC.OO.  **Federación de
Comunicación y Transporte**



FEDERACIÓN DE SERVICIOS



Financiado por:



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Realizado por:



LABOUR asociados