



Las opiniones y los contenidos de los trabajos publicados son responsabilidad de los autores, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.



Esta obra por la Red Internacional de Investigadores en Competitividad se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported. Basada en una obra en riico.net.

Condiciones de trabajo y actividad económica informal: Implicaciones en las MiPyMES de la industria mueblera de Ocotlán

DR. HÉCTOR CUELLAR HERNÁNDEZ*¹

MTRA. ADELA GARCÍA HERNÁNDEZ*

Resumen

El objetivo principal de la presente investigación es: Identificar las interacciones de la economía informal en México y las Condiciones de Trabajo en las MiPyMES de la Industria Mueblera de Ocotlán. Se utilizó una muestra de conveniencia o dirigida con un nivel de confianza del 90%, una proporción de éxito del 50% y un margen de error del 5% tanto para empresas como para trabajadores. Mediante este sistema se recogió la opinión/experiencia de una muestra representativa de 252 trabajadores y 127 empresas de la Industria Mueblera de Ocotlán. Los resultados se describen clasificándose en: a) Aspectos sociodemográficos y laborales, b) Condiciones laborales, c) Condiciones de salud y seguridad, d) Condiciones medioambientales y e) Gestión y prevención de riesgos laborales y en ellos se puede constatar que hay una estrecha semejanza con los diagnósticos de la economía informal en México presentados en diversos estudios.

Palabras clave: Condiciones de trabajo, economía informal.

Abstract

The main objective of this research is: Identify the interactions of the informal economy in Mexico and Working Conditions in the MSMEs of the Furniture Industry of Ocotlán. A sample of convenience or addressed with a confidence level of 90%, a success rate of 50% and a margin of error of 5% for both businesses and workers. This system collected the views / experience of a representative sample of 252 workers and 127 companies in the Furniture Industry of Ocotlán. The ranking results are described in: a) demographic and occupational aspects, b) working conditions, c) health and safety conditions, d) Environmental conditions e) Management and prevention of occupational hazards and they can see that there is a close similarity with the diagnoses of the informal economy in Mexico presented in several studies.

Keywords: Working conditions, informal economy.

¹ Profesores del Centro Universitario de la Ciénega de la Universidad de Guadalajara.

Introducción

La economía informal puede caracterizarse como una respuesta de la sociedad civil a una interferencia no deseada del Estado. Por definición, las actividades informales son ilegales y por ese motivo quienes participan en ellas tratan de ocultarlas lo que impide obtener estimaciones precisas y confiables de su amplitud y del número de personas que participan en ellas. El sector informal es un fenómeno económico que se manifiesta en diversas formas en los diferentes países. Su tamaño e importancia puede depender también de las estructuras sociales, políticas, económicas, nacionales y locales de un país dado. Puede abarcar prácticamente toda clase de actividades económicas y empresas domésticas con diferentes formas de operación. Un gran número de actividades informales son llevadas a cabo sin un local fijo, en hogares, pequeños talleres o tiendas y abarca por ejemplo, desde ventas ambulantes, aseo de zapatos, otras actividades que pueden requerir o no un pequeño capital, hasta aquellas que necesitan un cierto monto de inversión o un nivel de calificación como la confección de trajes y la reparación de automóviles (INEGI, 2010). Sin embargo, la expresión "economía informal" resulta más apropiada que la de "sector informal", puesto que se aplica a numerosos sectores de actividad económica. Los bajos salarios percibidos por los empleados del sector formal en los países del tercer mundo se compensan en parte por su mayor poder adquisitivo mediante la compra de bienes y servicios producidos informalmente. A su vez, las grandes empresas pueden compensar los mayores costos derivados de los códigos tributarios y laborales limitando el tamaño de la fuerza de trabajo declarada y subcontratar el resto a los empresarios informales. Resulta obvio que las empresas formales que subcontratan la producción y la comercialización a empresarios informales o emplean trabajadores "fuera de plantilla" cosechan los beneficios de la mayor flexibilidad y los menores costos logrados de esta manera. Sin embargo, no es tan evidente que la economía informal también puede tener consecuencias positivas para el propio actor cuya existencia y cuya lógica pone en cuestión.

Con estos mecanismos, la economía informal contribuye a la estabilidad política y la viabilidad económica de las naciones más pobres. Estos hechos ayudan a explicar por qué generalmente muchos gobiernos toleran las actividades informales en contradicción con sus obligaciones en materia de fiscalización (Cross, 1998; Kempe, 1993; Birbeck, 1978). La informalidad también puede constituir un entorno protector para las formas empresariales incipientes pero innovadoras. Aunque un exceso de tolerancia puede poner en entredicho la credibilidad del ordenamiento jurídico y la disposición de las empresas formales y de los contribuyentes a seguir cumpliendo con sus obligaciones. Por el contrario, una actitud demasiado represiva contribuiría a eliminar el "colchón" que constituyen las actividades informales o lo que es

peor, puede impulsarlas a esconderse aún más, privando a las autoridades de todo tipo de control e información sobre ellas. El ocultamiento sistemático de información a los agentes del gobierno ha demostrado ser, con mucho, el instrumento más eficaz que posee la sociedad civil para resistir a los regímenes autoritarios.

Objetivos

Los objetivos de la presente investigación son tres:

- Identificar las interacciones de la economía informal en México y las Condiciones de Trabajo en las MiPyMEs de la Industria Mueblera de Ocotlán.
- Señalar los factores de riesgo psicosocial encontrados en las condiciones de trabajo no apropiadas en la Industria Mueblera de Ocotlán y que afectan a los procesos mórbidos² de los trabajadores.
- Plantear las medidas para la planificación de la actividad preventiva e intervención.

La economía informal en México

Los términos de “sector informal” o “economía informal” no aparecen en la legislación del país incluyendo la Ley Federal del Trabajo. En México, en el 2002 la producción del sector informal representaba el 85% de toda la producción de la industria manufacturera. (Ochoa, 2009). La población ocupada en el sector no estructurado o informal pasó de 8.6 millones de personas en 1995 a 10.8 millones en el 2003. Mientras en 1995 el 25.7% de la población estaba ocupada en el sector informal, en el 2003 el porcentaje subió a 26.7%. La mayor parte de la población ocupada en el sector no estructurado son hombres e incluso su participación ha aumentado de 63.6% en 1995 a 66% en el 2003. En el 2003, el 84.5% de la población ocupada en el sector tenía secundaria completa o menos. Esta proporción aumenta a 86.5% en el caso de las mujeres. El ingreso mediano por día en el sector no estructurado se encuentra en un rango de entre 1 y 3 salarios mínimos, es decir, de 48.67 pesos a 146.01 pesos.

² Los problemas de salud (mórbidos) en el trabajo a que se hace referencia son el estrés (que no es significativo), síndrome de burnout (no estudiado), acoso laboral o mobbing (no estudiado), ceguera de taller (no estudiado) y a la **Ceguera Laboral** identificada en este colectivo en estudio. Las condiciones de trabajo no apropiadas en el estudio tienen que ver con elementos de precariedad en el empleo identificados tales como: inseguridad en el empleo, horarios irregulares, ritmo de trabajo excesivo, etc.

Ventajas de la economía informal en México

- Evita un mayor empobrecimiento de las familias con menores recursos, que no pueden permitirse el estar desempleados.
- Por lo anterior, puede contribuir a evitar una mayor concentración del ingreso.
- Genera demanda agregada en la economía. Los bienes de la economía informal generalmente más baratos, aunque de menor calidad, atenúan los efectos depresivos de la crisis por la disminución de los ingresos y del poder de compra.
- La demanda de inversión de las empresas informales como materias primas, etc. Tiene un efecto positivo en la economía. Sin embargo, dado que la economía informal se relaciona con bajo capital, poca inversión y baja productividad, esta demanda es menor que la generada si estos empleos se crearan en el sector formal de la economía.

Desventajas de la economía informal en México

- El sector informal está asociado a baja innovación tecnológica.
- La economía informal genera condiciones precarias de ocupación, bajos salarios y muy baja cobertura de seguridad social y prestaciones. Esto genera una situación de vulnerabilidad de los trabajadores en el sector.
- La existencia del sector informal mantiene la dinámica de bajos salarios.
- Para el caso de México, “el aumento del peso relativo de las actividades informales provocó una desaceleración del ritmo de crecimiento de la productividad promedio del trabajo y un aumento de la elasticidad-producto del empleo, a escala de toda la economía.” Esto es, la economía informal es intensiva en mano de obra. Además, complica el monitoreo de formas de explotación de los trabajadores, entre ellas trabajo forzoso, trabajo infantil, entre otros.
- Conlleva el incumplimiento de otras regulaciones tales como leyes ambientales. Lo anterior queda de manifiesto si consideramos la dificultad para lograr que, incluso los empresarios formales, cumplan con estas disposiciones.
- Propicia el establecimiento de prácticas ilegales dada la falta de supervisión de las actividades.
- Dificulta la identificación de mercancías de origen ilegal y piratería.

Factores de riesgo psicosocial que afectan a la calidad de vida laboral (salud laboral)

Para el Comité Mixto OIT-OMS (1984), los factores de riesgo psicosociales en el trabajo abarcan las interacciones entre el medio ambiente laboral, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo. Frecuentemente los factores de riesgo psicosocial en el trabajo actúan durante largos periodos de tiempo, de forma continua o intermitente y son numerosos, de diferente naturaleza y complejos, dado que no sólo están conformados por diversas variables del entorno laboral sino que, además, intervienen las variables personales del trabajador como las actitudes, la motivación, las percepciones, las experiencias, la formación, las capacidades y los recursos personales y profesionales. La personalidad y la situación vital del trabajador influyen tanto en la percepción de la realidad como en la respuesta ante las distintas situaciones laborales. Por eso, ante cualquier problema laboral no todos los trabajadores lo afrontan del mismo modo, ya que las características propias de cada trabajador determinan la magnitud y naturaleza de sus reacciones y de las consecuencias que sufrirá.

En todo caso, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que tienen la capacidad de afectar tanto a la salud del trabajador como al desarrollo de su trabajo. Según datos de la Agencia Europea, entre los riesgos laborales más importantes en los próximos años para los más de 190 millones de trabajadores de los 27 países europeos, estarán precisamente los factores psicosociales, que pueden conducir a problemas de salud como: depresión, estrés, ansiedad, problemas de sueño, entre otros. Hay factores que contribuyen a acentuar dichas enfermedades, como la precariedad en el empleo, la sensación de inseguridad, los horarios irregulares, la intensificación del ritmo de trabajo, la creciente complejidad de tareas, el envejecimiento de la población activa y el trato con las personas, especialmente en el sector servicios (Europa Press, 2007).

Cuando las condiciones de trabajo no son las adecuadas, se favorecen los riesgos psicosociales y aparecen alteraciones que podemos encuadrar en estrés laboral, síndrome de burnout o síndrome de quemarse por el trabajo y acoso laboral o mobbing. También, se podría dar un paso más en el diagnóstico diferencial del estrés laboral y señalar como estrés de rol, al producido exclusivamente por la ambigüedad de rol o el conflicto de rol en puestos de trabajo sin contacto directo con personas y por la sobrecarga de rol (Miles y Perreault, 1976; Mansilla, 2006).

Los factores de riesgo psicosociales se clasifican en dos; los relacionados con el entorno de trabajo y los relacionados con la organización y gestión del trabajo. Éstos a su vez, se clasifican de la siguiente manera:

A. Factores psicosociales relacionados con el entorno de trabajo:

1. **Condiciones medioambientales:** Estas pueden afectar la insatisfacción, discomfort y la salud del trabajador, pueden ser de dos tipos:
 - a) Agentes Físicos: Iluminación, Temperatura, Ruido, Vibraciones, Radiaciones, etc.)
 - b) Agentes Químicos: Humo, Polvo, Vapores Disolventes, Desinfectantes, etc.
2. **Diseño en el puesto de trabajo:** Es la adaptación ergonómica de las medidas geométricas del puesto de trabajo a las características corporales del trabajador, con el fin de evitar estrés y fatiga.

B. Factores psicosociales relacionados con la organización y gestión del trabajo:

1. **Pausas y descansos.** Tienen que ser considerados en la duración de trabajo, el horario de trabajo y el contenido y carga de trabajo. La existencia de pausas y descansos en la jornada de trabajo posibilita la recuperación de fatiga producida por trabajos monótonos, esfuerzos físicos, condiciones ambientales desfavorables y carga mental generada por requerimientos mentales, cognitivas o intelectuales.
2. **Horario de trabajo.** Periodo laboral de horario fijo, es decir, el tiempo que el trabajador esta laborando en la empresa:
 - Rigidez de horario: el trabajador tiene que estar presente todo el tiempo señalado en el horario de trabajo.
 - Flexibilidad de horario: el tiempo de inicio y final de la jornada puede ser decidido libremente por los trabajadores. El horario flexible favorece la conciliación de la vida familiar y laboral y ofrece al trabajador cierto grado de autonomía en el trabajo, lo que contribuye a la satisfacción laboral.
3. **Trabajo a turnos y nocturno.** Se refiere cuando una jornada de trabajo comporta puestos desempeñados sucesivamente por trabajadores diferentes, de manera que se abarca un total entre 16 y 24 horas de trabajo diario. Esto significa que en un trabajo a turnos (turnicidad) o nocturno las atenciones del ritmo sueño-vigilia se producen cuando hay un desfase entre el ritmo biológico normal y el horario impuesto por las circunstancias.

4. **Funciones y tareas.** Se refiere al contenido y significado del trabajo. Un puesto con contenido es aquel que está dotado de funciones y tareas adecuadas, y que permite al trabajador sentir que su trabajo sirva para algo. Para ello, necesita tener sus útiles de trabajo, saber qué es lo que tiene que hacer, saber cómo hacerlo y que lo que hace tiene un valor significativo, que en algo está contribuyendo a la sociedad y que se le reconoce por ello. Esto puede llegar a constituir una fuente de insatisfacción laboral, estrés y fatiga.
5. **Ritmo de trabajo.** Tiempo requerido para la realización del trabajo y puede estar determinado por la cantidad de trabajo, exigencias de rapidez en las tareas, recuperación de retrasos, velocidad automática de la maquina, la competitividad entre los compañeros, las normas de producción, etc.
6. **Monotonía.** Todo trabajo contiene elementos que lo pueden hacer interesante y enriquecedor o por el contrario lo pueden convertir en desagradable molesto y aburrido. En los puestos de trabajo en que las tareas son monótonas, rutinarias y repetitivas, el trabajador no tiene ningún tipo de iniciativa y disminuye su libertad, generando insatisfacción laboral y problemas de salud.
7. **Autonomía.** Es el grado en que el trabajador puede planificar su trabajo y determinar los procedimientos para desarrollarlo. Es decir, tiene autonomía el trabajador que influye sobre el método de trabajo, el ritmo, las secuencias de las operaciones y el control de los resultados. Se ha observado una relación positiva entre el grado de control que el trabajador tiene sobre su propio trabajo y la satisfacción laboral. Pero, tanto la falta de control como el control excesivo pueden producir secuelas psíquicas y somáticas negativas.
8. **Carga mental.** Es el conjunto de requerimientos mentales, cognitivos ó intelectuales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral. Para realizar una tarea hay que llevar a cabo una actividad, mental que viene determinada por la cantidad de información del exterior (percepción), el análisis de la información (razonamientos), el almacenamiento y utilización de las informaciones memorizadas (memorización) y el aprendizaje de sus procesos y variaciones (INSHT, 2005).
9. **Formación.** Para llevar a cabo correctamente cualquier tarea es necesario un nivel de formación previo, y con frecuencia un tiempo de aprendizaje en el puesto de trabajo. Esta consideración lleva aparejado que cuanto mayor es el nivel de cualificación exigido, más rico suele ser el contenido del trabajo a realizar y, en consecuencia, son

mayores las posibilidades del trabajador de realizar un trabajo satisfactorio y enriquecedor (INSHT, 2001).

- 10. Responsabilidad.** Para que el trabajo sea satisfactorio el nivel de responsabilidad del trabajador debe ser adecuado a la capacidad el mismo y a los recursos disponibles. Además si el puesto de trabajo o el nivel jerárquico que ocupa el trabajador está por debajo de su cualificación y de su capacidad conduce a la insatisfacción y a la desmotivación, y si el puesto de trabajo está por encima de su capacidad genera estrés.
- 11. Desempeño de rol.** Conjunto de expectativas y demandas sobre las conductas que se esperan de la persona que ocupa una determinada posición. De tal forma que el rol de cada trabajador es el patrón de comportamiento que se espera de quién desempeña un puesto de trabajo con independencia de la persona que sea. Es decir, es el conjunto de expectativas sobre conductas asociadas con el puesto laboral, tanto por parte de él mismo, como de los demás.
- 12. Comunicación en el trabajo.** La organización debe propiciar tanto la comunicación formal como la comunicación informal entre los trabajadores en la actividad laboral. En el medio laboral la comunicación abarca desde las órdenes dadas por los directivos directamente hasta las expresiones casuales entre los compañeros. La comunicación en el lugar de trabajo debe ser activa y transparente, y los mensajes que se transmitan tienen que ser claros, comprensibles y accesibles a los diferentes grados de instrucción y madurez de los trabajadores a los que van dirigidos.
- 13. Estilo de mando.** Los distintos estilos de dirección o del ejercicio del mando, suelen extraerse de la combinación de algunos de los cuatro principales patrones o modelos: el autoritario o autocrático, el paternalista, el pasivo o “laissez faire” y el democrático o participativo. El estilo de mando influye en el ambiente de trabajo y en las relaciones entre los trabajadores y entre éstos y los jefes, porque las actitudes del superior o jefe repercuten directa o indirectamente en los trabajadores bajo su mando y en el clima laboral.
- 14. Participación en la toma de decisiones.** Es conveniente contemplar tanto si los medios de participación (buzones, reuniones, delegados, etc.), como la participación en la política de incentivos/motivación (prestaciones sociales, ayudas, plan de pensión, cheque de comida, seguro médico, premios, etc.) en la política de personal, en las negociaciones colectivas (despidos, contrataciones, rotación de plantilla, etc.), en la planificación, organización y gestión del trabajo y en los procedimientos y métodos de trabajo. Así como es necesaria también la participación de los trabajadores en las

acciones relativas al ejercicio de sus derechos de información y formación en materia de prevención de riesgos laborales. La falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones y en la organización del trabajo es un factor causante de insatisfacción laboral.

- 15. Relaciones interpersonales en el trabajo.** Las relaciones interpersonales en el trabajo (con los superiores, con los subordinados, con los compañeros y con los usuarios o clientes) y grupales (equipos de trabajo, de departamento, de área, etc.) generalmente son valoradas positivamente, pero también pueden llegar a convertirse en un riesgo psicosocial. Las malas relaciones entre los miembros del equipo de trabajo, la falta de cohesión del grupo, las presiones; así como la reducción de los contactos sociales, la dificultad para expresar las emociones y opiniones y el aislamiento en el puesto de trabajo, pueden producir elevados niveles de tensión entre los miembros de un equipo u organización. Por el contrario, las buenas relaciones interpersonales, las posibilidades de comunicarse y el apoyo social en el trabajo pueden incrementar el bienestar psicológico en el trabajo (INSHT, 2001).
- 16. Condiciones de empleo.** La inseguridad e incertidumbre respecto al empleo o el futuro profesional puede causarle ansiedad al trabajador, por lo que los trabajadores necesitan tener cierto grado de seguridad y estabilidad en su empleo. También las condiciones de empleo como el tipo de contrato (fijo, temporal), la posibilidad de movilidad geográfica, el salario, la posibilidad de elección de vacaciones y la exposición a riesgos laborales, ejercen un peso específico en la motivación y en la satisfacción laboral.
- 17. Desarrollo de la carrera profesional.** El desarrollo de la carrera profesional es el derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su trayectoria laboral en base a una evaluación objetiva y reglada, en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de objetivos. El contrato de trabajo lleva implícito un contrato psicológico que ha sido definido como las creencias del trabajador con las promesas implícitamente hechas por la organización y sus obligaciones para con la organización (Robinson y Morrison, 2000).

Condiciones de Trabajo en las MiPyMES de la Industria Mueblera de Ocotlán

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) hace hincapié en las relaciones de empleo que se generan en la economía informal, que corresponde a empleo no protegido, ya que la gran mayoría de las personas empleadas en el sector informal no cuentan con prestaciones laborales ni tienen acceso a la seguridad social. Las formas más comunes de empleo informal son: empleo parcial y temporal en empresas formales, autoempleo entre otros; el autoempleo es la forma más común de empleo en el sector informal, seguido por el empleo asalariado. Para definir la economía informal la OIT hace especial hincapié en las condiciones laborales de la población. Lo importante en este enfoque es que existe un déficit de trabajo decente, esto es, el empleo no protegido es la condición en la que se encuentran los trabajadores que no cuentan con seguridad social, servicios de salud u otras prestaciones. En esta visión de la economía informal no importa si las personas están laborando para empresas formales, sino que las relaciones de empleo sean informales. La economía informal está relacionada con el incumplimiento de una o varias legislaciones vigentes, de forma tal que “en la realidad no hay una división neta entre la actividad económica formal e informal y que entre ambos extremos existe toda una gama de empresas y puestos de trabajo de distintas características. La condición de informal significa, pues, la no observancia, ya sea por las empresas o por los trabajadores, de algunas o todas estas normas y reglamentos de la legislación nacional o local, ya sea comercial o laboral.

En los principales resultados de un estudio exploratorio sobre las condiciones de trabajo en la Industria Mueblera de Ocotlán (Cuéllar, 2008) se puede constatar que hay una estrecha semejanza con los diagnósticos de la economía informal en México presentados en diversos estudios (véase: Portes y Haller, 2004 y Ochoa, 2009) esto es, condiciones de trabajo no propicias. Estos resultados se describen a continuación clasificándose en: a) Aspectos sociodemográficos y laborales, b) Condiciones laborales, c) Condiciones de salud y seguridad, d) Condiciones medioambientales y e) Gestión y prevención de riesgos laborales:

a) Aspectos sociodemográficos y laborales.

La mayoría de las MiPyMEs (84%) tienen operando en el mercado entre tres y veinte años, por lo cual se infiere que este tipo de empresas han consolidado la rentabilidad de sus negocios a pesar de presentar problemáticas de productividad y competitividad. En gran parte esta rentabilidad a la que hacemos referencia se debe a que el 30.5% de su plantilla trabaja sin contrato, además de que los

salarios y las remuneraciones medias de estas empresas estén en muchas de las ocasiones por debajo de la media nacional, que es de 234.69 pesos diarios.

Sin embargo, una parte significativa de los trabajadores (57.20%) oscilan entre menos de un año y hasta tres años y la otra gran parte (38.5%) tienen entre tres y diez años de servicio. Esto significa que la Industria Mueblera de Ocotlán es la fuente generadora de empleos más importante de la región Ciénega de Jalisco, pero que ha logrado subsistir gracias a la mano de obra calificada que persiste en el mercado de trabajo, a la reducción de sus costos de operación gracias al nivel bajo de remuneraciones que ofrecen y al claudestínaje empresarial o economía informal.

En términos generales, el tipo de salario de los trabajadores es el salario fijo, esto obedece a que el sistema de producción en la mayoría de las empresas muebleras sea por tareas o por unidad de piezas. Esto tiene una correlación directa con la composición de la plantilla de esta industria en cuanto al puesto o función que desempeñan, ya que el 80.5% son operarios, el 10% administrativo y el 8.7% mandos medios. De igual manera en cuanto a la composición del género la mayoría son del sexo masculino, con una proporción en donde el 81.7% son hombres y el 18.3% mujeres.

Otro dato relevante es el nivel promedio de escolaridad de los trabajadores que es la secundaria, sin embargo, es preocupante encontrar que el 23.4% tienen un nivel de primaria y el 1.2% sin estudios.

b) Condiciones laborales.

De acuerdo con los argumentos de los empresarios y trabajadores la *turnicidad* no es un factor relevante que incida en la calidad de vida laboral de los trabajadores, ya que la gran mayoría, es decir el 84.7% de los trabajadores, laboran en jornada diurna (mañana y tarde) y en los casos en los que se tiene que prolongar la jornada de trabajo, la razón fundamental es la sobrecarga de trabajo ocasionada por el incremento de las ventas estacionales, pero que también es motivo de beneficios económicos para los trabajadores al obtener mayores ingresos durante estas épocas.

Esto tiene varias consecuencias que son relevantes, una de ellas es que la mayoría de los trabajadores de esta industria tienen remuneraciones por debajo de la media nacional y que les ocasiona situaciones de precariedad laboral, éstos se sienten compensados durante ciertas épocas en el año en donde pueden obtener mayores ingresos que les permitan satisfacer sus necesidades pero a costa de la sobrecarga de trabajo, por consiguiente, sí afecta a sus condiciones de trabajo en perjuicio de su *calidad de vida laboral*.

Por otro lado, la *temporalidad* ocasionada por la flexibilidad laboral representa el 41.3% de sus trabajadores, lo que se considera una proporción elevada tomando en cuenta que la mayoría de las

MiPyMEs (84%) viene operando entre tres y treinta años. Esto nos permite inferir y confirmar la escasa protección laboral que tienen los trabajadores y que no les permite gozar de beneficios prioritarios tangibles, como es el acceder a un sistema de pensiones y vivienda.

El *índice de movilidad laboral* es del 25.4% anual, que es un porcentaje elevado comparado con el nivel aceptable que es del 10%. Es interesante encontrar que los dos motivos principales de la separación de los trabajadores sean ocasionados por motivos personales (53,4%) y renuncia por la oferta de otro empleo mejor remunerado (26,7%); de donde los que se separaron por motivos personales se infiere que también lo hicieron motivados por encontrar un empleo con mejores condiciones de trabajo y en búsqueda de mejor calidad de vida laboral. Esto, una vez más, nos proporciona otro indicador de precariedad laboral en este colectivo.

El último factor analizado de esta variable es el de la *formación*. También es preocupante señalar que únicamente que el 19.1% de las empresas imparten capacitación a más de la mitad de sus trabajadores y, peor aún, el 67.9% de los trabajadores siempre ocupan el mismo puesto de trabajo, es decir, casi no se implementa la rotación de puestos como estrategia de capacitación, ni tampoco la capacitación que reciben les ayuda a mejorar o actualizar su preparación para realizar el trabajo; por consiguiente, queda claro que el 91.3% de los trabajadores señale que no recibe formación para realizar nuevas tareas.

c) Condiciones de salud y seguridad.

La mayoría de los empresarios reconoce que *el principal riesgo que puede ocurrir para dañar la salud y seguridad de sus trabajadores son los accidentes de trabajo (76.3%), seguido de las enfermedades producidas por agentes físicos o químicos (43.7%) y la fatiga física asociada a posturas o esfuerzos (40.5%); y que de hecho lo que principalmente causa estos riesgos son las herramientas, maquinaria, y equipos (46.6%) y el exceso de confianza en la realización del trabajo (42.7%)*. Específicamente, los principales riesgos de accidentes de trabajo son los cortes y pinchazos (50%) y los golpes (39.3%).

Sin embargo, se confirma que el empresario no muestra mucho interés en solucionar estos riesgos a la seguridad ya que las acciones emprendidas por éstos, en cuanto a la adquisición o renovación de la maquinaria y equipo, son principalmente para incrementar la productividad y mejorar la calidad del producto, por lo que se pone de manifiesto una incongruencia ya que ellos mismos reconocen que el principal riesgo son los accidentes de trabajo que son ocasionados principalmente por las herramientas, maquinaria y equipos; además de que el 82.9% de los trabajadores señalan que la maquinaria y equipo no cuentan con fichas técnicas de operaciones

seguras. Esto también es confirmado con el hecho de que únicamente el 14.5% de los empresarios esté interesado en adquirir o renovar maquinaria y equipo para cumplir con la legislación de seguridad y salud laboral.

Referente a los *daños a la salud* llama la atención que el 86,10% de los trabajadores señalan que no les ha sido diagnosticado o está en trámite de reconocimiento alguna enfermedad relacionada con el trabajo, esto es contradictorio con los síntomas que manifiestan sufrir con frecuencia, encontrándose como principales el sufrir dolores de cabeza (27,4%) y el mantener una sensación continua de cansancio (23%). También es interesante el hallazgo de que el 9,9% tiene un bajo estado de ánimo. Por otro lado, los trabajadores reconocen que las principales causas a estos problemas de salud son los dolores de espalda con un 30,6%, los dolores de cuello con un 21,8% y el estrés con un 10,3%. Estas causas y síntomas tienen una asociación natural, los dolores de cabeza son causados por los dolores de cuello, la sensación continua de cansancio es causada por los dolores de espalda y el bajo estado de ánimo por el estrés.

Uno de los hallazgos más importantes que confirman la existencia de una *ceguera laboral* en los trabajadores de las MiPyMEs de la Industria Mueblera de Ocotlán, es sin duda la respuesta que proporcionaron al cuestionarles sobre cuáles son las principales causas que provocan los riesgos de accidentes en su puesto de trabajo, en donde únicamente el 3.6% asumen que se trabaja sin la capacitación suficiente. Presentado de esta forma el resultado parece no ser significativo, sin embargo, la interpretación al resultado anterior de forma contraria nos permite inferir que los trabajadores *reconocen no necesitar capacitación para evitar los riesgos de accidentes de trabajo* (96.4%), y de igual manera, esta misma situación se repite en el caso del empresario, ya que por su lado el empresario no proporciona capacitación, tal y como lo referimos anteriormente, y por consiguiente, tanto el empresario como el trabajador no asumen la conciencia de que la capacitación es una estrategia eficiente para prevenir los riesgos laborales.

Respecto al manejo de *incendios* no se implementan medidas de prevención establecidas en la normatividad al respecto, ya que el 80.20% de los empresarios señalan que no mantienen los accesos libres a bomberos, que el 64.9% de sus trabajadores no están adiestrados en el manejo de la lucha contra incendios, que el 61.10% no separan materiales y productos inflamables y que el 54.2% no limpian residuos combustibles. La medida de prevención que consideran ellos más eficaz y que es la que más frecuentemente utilizan es la de fijar señalamientos de “prohibido fumar”.

d) Condiciones medioambientales.

Nuevamente en las condiciones medioambientales, y específicamente en el *manejo de contaminantes químicos*, se confirma la escasa conciencia de los empresarios para su adecuado manejo ya que una tercera parte no cuenta con fichas de seguridad de los agentes químicos peligrosos utilizados en su empresa. Es importante reconocer que el 62,3% de los trabajadores manifiestan que no manipulan sustancias o productos nocivos o tóxicos.

La principal medida de *ventilación y climatización* son las campanas de extracción, sin embargo, poco más de la mitad de los empresarios reconoce que no lleva a cabo una limpieza y mantenimiento periódico y en una mayor proporción que no regulan el sistema para que proporcione la ventilación necesaria. La contra parte de esta medida es que el 72% de los trabajadores reconocen estar expuestos a respirar polvos, humos, aerosoles o gases nocivos o tóxicos.

El empresario proporciona a los trabajadores mascarillas de carbono para prevenir daños a la salud, sin embargo, tanto el empresario como el trabajador reconocen que no son utilizadas, ya que por una parte el empresario argumenta que el trabajador no hace mucho caso por que las consideran incómodas, y por otro lado el trabajador argumenta que no las utiliza por olvido y el ritmo rápido de trabajo.

Los anteriores planteamientos nos presentan nuevamente evidencia de la *ceguera laboral* persistentes en las condiciones de trabajo del objeto de estudio.

Una acción eficaz implementada por los empresarios para prevenir las molestias del *ruido* es el suministro de tapones auditivos, sin embargo, poco más de la mitad lo realizan. De hecho casi la mitad de los trabajadores reconocen que el ruido no es elevado pero sí molesto

La mayoría de los empresarios consideran que las *vibraciones* no son un factor relevante en los aspectos de seguridad y salud laboral, al igual que los trabajadores, ya que poco más de la mitad señala que no tienen vibraciones y el resto que sí pero en manos o brazos.

La *iluminación* es considerada como adecuada por la mayoría de los empresarios. Como principalmente la jornada de trabajo es diurna y generalmente se cuenta con espacios abiertos, esto implica que se aprovecha la luz natural de forma prioritaria. La consecuencia a esta percepción es el casi inexistente programa de mantenimiento de las luminarias.

e) **Gestión y prevención de riesgos laborales.**

Los empresarios tienen muy poca *cultura de prevención de riesgos laborales*, esto se pone en evidencia con el hallazgo que señala que el 62.6% de éstos ni siquiera realiza una evaluación inicial de riesgos laborales y que el 73.3% no adquieren, modifican o sustituyen equipos de protección individual o colectiva. Otros dos hallazgos que ponen en evidencia la *ceguera laboral* es el hecho de que el 88.5% de los empresarios no consideran la modificación de puestos de trabajo para mejorar sus aspectos ergonómicos y que el 96.2% no consideran el manejo del estrés como factor incisivo en la gestión de la organización.

Lo anterior también es confirmado por los trabajadores ya que el 85,3% señalan que la disposición y manejo de las herramientas no son de fácil acceso, y que lo que más les causa insatisfacción en el trabajo son los riesgos de trabajo. Un activo importante de las condiciones de trabajo que no ha sido potenciado para mejorar la cultura en la prevención de riesgos laborales son las buenas relaciones personales que existen entre el trabajador y el empresario, sus compañeros y colaboradores en su caso, es decir, el clima organizacional es favorable. Sin embargo, la gestión organizacional es mayoritariamente empírica.

La existencia de mejores condiciones de empleo y de negocios en el sector formal debería ser el incentivo natural para que las personas optaran por emplearse en este sector. Sin embargo, si la percepción que se tiene de los beneficios de incorporarse al sector informal es alta, se genera un incentivo a la informalidad. Según datos de la Agencia Europea, entre los riesgos laborales más importantes en los próximos años para los más de 190 millones de trabajadores de los 27 países europeos, estarán precisamente los factores psicosociales, que pueden conducir a problemas de salud como: depresión, estrés, ansiedad, problemas de sueño, entre otros. Hay factores que contribuyen a acentuar dichas enfermedades, como la precariedad en el empleo, la sensación de inseguridad, los horarios irregulares, la intensificación del ritmo de trabajo, la creciente complejidad de tareas, el envejecimiento de la población activa y el trato con las personas, especialmente en el sector servicios (Europa Press, 2007).

Cuando las condiciones de trabajo no son las adecuadas, se favorecen los riesgos psicosociales y aparecen alteraciones que podemos encuadrar en estrés laboral, síndrome de burnout o síndrome de quemarse por el trabajo y acoso laboral o mobbing. También, se podría dar un paso más en el diagnóstico diferencial del estrés laboral y señalar como estrés de rol, al producido exclusivamente por la ambigüedad de rol o el conflicto de rol en puestos de trabajo sin contacto directo con personas y por la sobrecarga de rol (Miles y Perreault, 1976; Mansilla, 2006).

Conclusiones

Para realizar la evaluación de riesgos psicosociales se requiere un buen conocimiento de la organización, de la actividad económica, de la estructura, de la distribución general de cargas de trabajo, de los puntos fuertes y débiles y de los problemas más frecuentes. También se requiere conocer aspectos de la distribución demográfica de la población de trabajadores, de los factores de riesgo más relevantes, de las acciones de intervención sobre los factores psicosociales que se hayan realizado previamente, y de las expectativas sobre la evaluación de riesgos psicosociales. Además hay que contemplar los datos sobre los procesos disciplinarios, las quejas de trabajadores, de clientes, de usuarios, etc., el ausentismo, las adaptaciones de puesto, las rotaciones de puesto y los resultados de la productividad.

- Para los trabajadores, pertenecer a la economía informal implica, en el mayor de los casos:
 - bajos salarios,
 - carencia de prestaciones laborales,
 - de seguridad social,
 - inestabilidad en el ingreso,
 - tener insuficientes apoyos a su actividad y no contar con una protección legal.

Aunque es difícil proponer medidas de prevención generales, ya que la prevención de los riesgos psicosociales debe realizarse puntualmente para cada empresa y circunstancias particulares, se podrían establecer algunas recomendaciones generales como:

- Adecuar la carga y el ritmo de trabajo al trabajador.
- Fomentar la comunicación entre los distintos niveles jerárquicos de la organización.
- Implantar sistemas de resolución de conflictos.
- Favorecer la motivación laboral.
- Facilitar la cohesión del grupo de trabajo, fijando espacios y tiempos de encuentro.
- Potenciar la capacidad y la creatividad de los trabajadores.

Por otro lado, la intervención se basa fundamentalmente en realizar el diagnóstico o identificación del riesgo en el puesto de trabajo para después proponer las medidas correctoras pertinentes. La intervención puede enfocarse sobre el contenido, la naturaleza del trabajo y la organización o sobre las interacciones entre el trabajador y su medio ambiente o sobre el trabajador individualmente. Son

más recomendables las medidas de carácter global, organizativas y colectivas que las medidas particulares sobre el trabajador. Las actividades de prevención individual han de ser posteriores o complementarias a las actividades de prevención organizacional (INSHT, 1994).

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que tienen la capacidad de afectar tanto a la salud del trabajador como al desarrollo de su trabajo.

Propuesta

Medidas para la planificación de la actividad preventiva e intervención

- 1. Implementar estrategias ergonómicas en el diseño de los puestos de trabajo.** Tales como mantener los materiales, herramientas, y controles al alcance de la mano, el desplazar los materiales a la altura en que se trabaja, en no levantar cargas más alto de lo necesario o el utilizar palancas y dispositivos móviles; así como atender los factores de estrés derivados de la sobrecarga de trabajo, presión por la entrega y calidad oportuna del trabajo, y las condiciones laborales.
- 2. Incentivar la cooperación activa entre trabajadores y empresarios.** Esto significa que es necesario instaurar procesos de diálogo social al interior de las empresas que fomenten la información, la consulta y la negociación.
- 3. Integrar la práctica generalizada de la cultura de seguridad en la educación, en la familia, en el trabajo.** Esto es un requisito fundamental para lograr la disminución de los accidentes, lesiones y enfermedades laborales, por lo que, es necesario fijar políticas y determinar las acciones necesarias para que tales principios se transformen en normas y reglamentos.
- 4. Mejorar los registros en materia de seguridad laboral.** A fin de lograr un mejor análisis y notificación de accidentes y de enfermedades profesionales, estos análisis deben realizarse para construir estadísticas confiables que permitan emprender acciones para controlar y eliminar los accidentes y enfermedades del trabajo.
- 5. Promover la toma de conciencia en materia de salud y seguridad laboral entre los trabajadores y empresarios.** Esta toma de conciencia, a su vez es consecuencia de la información que la ha provocado y debe apoyarse en la determinación de los problemas que

se van a abordar, y esa determinación debe ser lo suficientemente clara para que sea posible precisar los objetivos últimos e intermedios y los medios para alcanzarlos.

6. **La actitud aludida por este colectivo debe ser modificada.** Los empresarios y todos aquellos que tengan alguna autoridad deben asumir otras actitudes de tal forma que se materialice en decisiones generales como mejoras en el sistema de remuneración, organización del trabajo o en medidas específicas (resguardo de una máquina), pero de una manera debe implicar un esfuerzo sostenido, que se plasme en medidas cotidianas mediante cierta forma de realizar el trabajo, en particular para crear un verdadero espíritu de seguridad.
7. **Aumentar y mejorar la calidad y el alcance de los servicios públicos de inspección del trabajo.** Los servicios de inspección en el trabajo tienen un carácter preventivo de la salud y seguridad laboral, en el caso de la Industria Mueblera de Ocotlán, son casi nulos, por lo que un paso muy relevante para mejorar estas condiciones es incrementar la calidad y el alcance de estos servicios públicos.
8. **El paradigma de la calidad de vida laboral implica un cambio integral y continuo que se tiene que generar en las empresas de la Industria Mueblera de Ocotlán.** Para que esto suceda, en un primer momento, es necesario establecer qué es lo que se está dispuesto a mejorar, es decir, se tiene que tener claro qué es lo que implica la calidad de vida laboral. La calidad de vida laboral considera aspectos como: motivación hacia el trabajo; vinculación y necesidad de mantener el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal; condiciones del entorno socioeconómico; bienestar físico, psicológico y social; relaciones interpersonales; participación del trabajador en el funcionamiento de la organización y en la planificación de sus tareas; condiciones y medio ambiente de trabajo; el trabajador como recurso y no como un costo empresarial/productivo.
9. **Elaborar programas para enlazar a las universidades con los actores económicos locales.** Esto debe de incluir la promoción de servicios proporcionados por los institutos de investigación, los parques de ciencia y tecnología, los centros tecnológicos, etcétera.
10. **Enriquecer al capital humano a través de la formación.** Esto constituye, pues la piedra angular de un cambio duradero en los que la reciben. Sin ella, nuestras sociedades corren el riesgo de orientarse demasiado exclusivamente hacia la producción de bienes, lo que, a pesar de sus innegables beneficios, puede reflejarse en profundos sufrimientos para el trabajador y a la larga desequilibrar la sociedad.

Referencias

- Birbeck, C. (1978). "Garbage, Industry, and the Vultures of Cali, Colombia" in casual Work and Poverty in Third World Cities, edited by R. Bromley and C. Gerry. New York: John Wiley.
- Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Bilbao: OIT.
- Cross, John C. (1998). *Informal politics: Street Vendors and the State in Mexico City*. California: Stanford University Press.
- Cuellar, H. (2008). *Condiciones de trabajo y medio ambiente laborales en la industria mueblera de Ocotlán*. (Tesis inédita de doctorado). Universidad de Oviedo, Oviedo, España.
- Europa Press (2007). *La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha alertado sobre los nuevos tipos de enfermedades relacionadas con el trabajo que están aumentando en Europa, entre ellas los trastornos depresivos*. 15 de Octubre.
- INEGI. (2010). Definición de unidades estadísticas del sector informal relacionadas con las estadísticas de comercio distributivo (UNSD-2008). Ficha técnica elaborada el 01 de junio de 2009. Recuperado de <http://www2.inegi.gob.mx/estestint/ficha.asp?idf=1214>
- INSHT (2001). *Introducción a la prevención de riesgos laborales de origen psicosocial*. Documento divulgativo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- INSHT (2005). NTP 659: *Carga mental de trabajo: diseño de tareas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Kempe, R. H. (1993). "Grow and Impact of the Subterranean Economy in the Third World". *Futures*, 1 (October), 864-876.
- Mansilla, F. (2006). *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: teoría y práctica*. Recuperado de <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/index.shtml>
- Miles, R.H. y Perreault, W.D. (1976). Organizational role conflict: its antecedents and consequences. *Organizational Behavior and Human Performance*, 17, 19-44.
- Ochoa, S. (2009). *Economía informal. Evolución reciente y perspectivas*. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. Cámara de Diputados. LIX Legislatura. México, Recuperado de: <http://www.diputados.gob.mx/cesop/doctos/Economia%20informal.pdf>
- Portes, A y Haller, W. (2004). *La economía informal*. Serie Políticas Sociales. División de Desarrollo Social. Naciones Unidas CEPAL. Santiago de Chile.
- Robinson, S. y Morrison, E.W. (2000). The development of psychological contract breach and violation: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 525-546.