

El discurso de expertos y trabajadores/as jóvenes sobre los accidentes in itinere y en misión

Cuando hablamos de riesgos laborales, no podemos limitarnos a cuantificar los datos disponibles. Tenemos que tomar en consideración el discurso que los expertos y los propios trabajadores jóvenes tienen sobre su situación. Y esto por diversos motivos. En primer lugar, porque no es viable una sociología sin sujeto, en el ámbito de la prevención de los riesgos laborales. Tan importante como exponer los datos disponibles, es analizar cómo se percibe el riesgo, y cómo se afronta, para desarrollar estrategias adecuadas de prevención y de formación. Y esto implica tomar en consideración al propio trabajador, y a aquellas personas que conocen, porque lo investigan, el entorno real en el que se desenvuelve la actividad laboral de los jóvenes trabajadores. En segundo lugar, entre la descripción del riesgo y la internalización de una conducta adecuada de prevención hay una gran distancia. Frecuentemente en los jóvenes, como ponen de manifiesto las entrevistas realizadas, existe un conocimiento del riesgo teórico, pero no existe una preocupación real en primera persona: se accidentan, sí, pero se accidentan otros. Precisamente por ello es importante poner de relieve, utilizando la metodología cualitativa (Alonso, 1998), tanto el análisis de sus circunstancias, tal y como lo perciben los expertos, cuanto el análisis que los propios jóvenes realizan de su entorno laboral y de los riesgos que les afectan en primera persona. En definitiva, es necesario profundizar en el discurso de expertos y trabajadores para poder aportar un análisis sociológico “con sujeto”, punto de partida imprescindible para establecer estrategias adecuadas de prevención.

Como hemos visto en el epígrafe anterior, el mercado de trabajo ofrece a los jóvenes unas condiciones laborales que generan diversos problemas para la salud. El desempleo y la precariedad laboral tienen como consecuencia directa la flexibilización de la mano de obra, y el aumento de la intensidad en su utilización. Cada vez se trabaja con mayor intensidad, con mayor carga de trabajo, y con un ritmo más rápido, tanto en España, como en la UE. “La contratación temporal es la manera más común en que se generan empleos (...). Por ejemplo, algunos colectivos de trabajadores, como el de las mujeres y el de los jóvenes, con grandes dificultades para insertarse laboralmente, son los que poseen mayores niveles de contratación temporal. Estos colectivos laborales presentan una mayor vulnerabilidad en el mercado de trabajo, producto de las formas institucionales que lo organizan. Obligados a soportar una elevada rotación, éstos se ven imposibilitados de adquirir un saber y una experiencia de su trabajo que, a su vez, aumenta su vulnerabilidad ante los riesgos laborales” (Amable y Benach,

2007: 289). Los jóvenes, en su proceso de incorporación al mercado de trabajo, tienen una barrera invisible, pero muy eficaz, que superar: la siniestralidad laboral.

Como hemos señalado anteriormente, nuestra investigación tiene como objetivo mostrar el discurso de los expertos y trabajadores jóvenes sobre los riesgos laborales, en el ámbito de los accidentes viales-laborales. No es posible establecer un buen diagnóstico de la situación de los trabajadores jóvenes sin tomar en consideración la percepción que tienen de sí mismos, del trabajo, y de los factores que favorecen o disminuyen la siniestralidad laboral. Una sociología sin sujeto tiene muchas dificultades, y más en este ámbito, en el que las estrategias de prevención tienen que partir del propio discurso de los protagonistas. A menudo, el imaginario simbólico desde el que viven los jóvenes, y con el que interactúan (sometiéndose, forzándolo, superándolo, reproduciéndolo), les lleva a aceptar, tanto en el trabajo como en el ocio, condiciones laborales objetivamente peligrosas. Por otra parte, la sociedad como tal también posee un imaginario simbólico sobre la juventud, y les ofrece un modelo de integración, de consenso, y también de disenso, en relación dialéctica con el cual los jóvenes desarrollan su vida cotidiana.

Es necesario, por lo tanto, tomar en consideración el discurso de los expertos sobre esta temática, que refleja los problemas, los riesgos y las principales estrategias de prevención desde la perspectiva de los adultos, de la empresa, y en las que, a menudo, se objetiva el comportamiento de los trabajadores jóvenes de forma a veces muy diferente a como ellos se perciben a sí mismos. Y también es necesario tomar en consideración el discurso de los trabajadores jóvenes sobre su propia situación. Para ello, hemos llevado a cabo una serie de entrevistas en profundidad a 5 expertos y 14 trabajadores, a lo largo del año 2008.

En primer lugar, analizaremos los paralelismos y coincidencia que se dan entre el discurso de los expertos y trabajadores jóvenes. Posteriormente, profundizaremos en el discurso de ambos colectivos, resaltando los aspectos más relevantes para favorecer el desarrollo de programas de prevención de riesgos laborales en el ámbito objeto de análisis.

6.1. Coincidencias y semejanzas en torno a los accidentes en misión y los accidentes in itinere: ¿hablan de los mismos riesgos laborales los expertos y los/as trabajadores/as jóvenes?

Podemos agrupar el discurso común de expertos y trabajadores en cuatro ámbitos básicos. En primer lugar, los riesgos laborales relacionados con el transporte. En segundo lugar, los riesgos laborales relacionados con el transporte que afectan específicamente a los trabajadores jóvenes. En tercer lugar, la actitud de los jóvenes trabajadores ante dichos riesgos (y la formación de la que disponen). En cuarto lugar, las estrategias de prevención que deben adoptar trabajadores, empresas y administraciones públicas.

6.1.1. Riesgos laborales vinculados con el transporte

Para expertos y trabajadores, la distinción entre accidentes en misión y accidentes in itinere es clave. En los accidentes in itinere influyen factores personales, factores laborales (fundamentalmente vinculados con la duración de la jornada de trabajo, la localización geográfica de la empresa y la distancia que hay que recorrer para llegar al puesto de trabajo, y la comunicación), y factores extralaborales, fundamentalmente la falta de descanso.

“Afecta mucho la vida familiar, la conciliación, el ocio y el tiempo libre... La falta de descanso de muchos trabajadores jóvenes reduce su capacidad de reacción al ir o al volver del puesto de trabajo” (E1).

“No es lo mismo que tengas libertad para llegar... A veces tienes retrasos en la hora de entrada, y si te reducen el salario o te penalizan, pues vas más rápido, ¿no? (T1).

“Los viernes es duro, si has salido el jueves por la noche, como los sábados (si has salido el viernes)... A veces piensas que puedes con todo, pero te la puedes jugar en el coche” (T6).

El discurso de expertos y trabajadores coincide con los datos aportados por las investigaciones sobre riegos laborales (López-Araujo, 2008): las principales variables predictoras investigadas en relación con los accidentes de tráfico son las variables socio-demográficas, las variables de personalidad, la percepción del riesgo, las conductas de riesgo, la fatiga, el optimismo ilusorio, el uso de sustancias psicotrópicas, el malestar físico y psicológico, las atribuciones causales, el estrés y los comportamientos colectivos.

En los accidentes en misión, además de estos factores expuestos, hay que tomar en consideración dos cuestiones. En primer lugar, las demandas del puesto: los ritmos, la monotonía, el nivel de autonomía, el nivel de estrés...:

“Hay que sacar adelante el trabajo, hay que llegar y llevar los paquetes, cuanto más rápido mejor, a veces vas como un loco” (T11).

“En este trabajo siempre vas por detrás de los objetivos, siempre hay más trabajo pendiente, a mi me gusta la velocidad, pero a veces estás demasiado agobiado” (T13).

En segundo lugar, hay que tomar en consideración un factor estructural, en el que las administraciones públicas juegan un relevante papel: la organización del tráfico.

“El diseño de las calles, la señalización y el papel de los policías son los factores que más influyen en la frecuencia y severidad de los accidentes en zonas urbanas. Encontrando un mayor riesgo de accidente de tráfico en vías interurbanas, durante las horas de la noche (0-6 horas), con mala visibilidad (noche, amanecer, anochecer), en fin de semana (viernes, sábado, domingo), y en conductores masculinos que no llevan el cinturón de seguridad y conducen con exceso de velocidad” (E4).

Es importante analizar una cuestión clave, en relación con la prevención de los accidentes de tráfico. Los factores de riesgo que afectan a los accidentes in itinere son menos controlables, desde la perspectiva de la empresa, que los accidentes en misión, donde la empresa si puede intervenir (por ejemplo, controlando el mantenimiento correcto de los vehículos que se utilizan). Por lo tanto, la prevención debe establecer una estrategia de información general al trabajador sobre los riesgos que pueden afectarle al ir o venir desde su puesto de trabajo, y una estrategia operativa de control de aquellos factores de riesgo que afectan al trabajador en el desempeño de sus actividades.

“Desde el punto de vista técnico, estos factores de riesgo no pueden ser controlados desde las propias empresas, es decir, cuando una empresa realiza la evaluación de riesgos de un puesto de trabajo (mensajeros, transportistas, embaladores...) contempla que existe el riesgo de exposición del trabajador a sufrir atropellos o golpes con vehículos. Pero, dado que esta exposición tiene una doble vertiente, in itinere y en misión, desde la empresa solo se pueden adoptar medidas correctoras o preventivas en el ámbito “en misión”, dado que es donde puede tener un control efectivo (por ejemplo, sobre los medios de transporte utilizados por el trabajador). En el ámbito “in itinere”, solo puede formar e informar al trabajador” (E5).

6.1.2. Riesgos laborales vinculados con el transporte que afectan a los/as trabajadores/as jóvenes

Tanto para expertos como para trabajadores, en una coincidencia generalizada, los riesgos que afectan a los jóvenes están relacionados con tres cuestiones: el tipo de contrato, la falta

de experiencia, y la falta de adecuación persona-puesto. La contratación temporal, el trabajo en horario a turnos y nocturno, la carga excesiva de trabajo, o la falta de entrenamiento, son factores que favorecen el incremento de la siniestralidad. Precisamente la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo se caracteriza por la elevada temporalidad, en muchos casos la falta de adecuación, por exceso o por defecto, de su perfil educativo y sus habilidades al puesto de trabajo que desempeñan, y, como no puede ser de otra forma siendo jóvenes, la falta de experiencia. Es decir, que lo que podemos denominar el modelo normativo de inserción laboral (a través de la temporalidad, el exceso de trabajo y el afán por demostrar competencia, y la falta de adecuación inicial) favorece que la siniestralidad laboral se concentre entre los jóvenes trabajadores. Este discurso de jóvenes y expertos coincide con los datos aportados por la *V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo* del INSHT, que pone de manifiesto que son precisamente los jóvenes de 18 a 24 años uno de los grupos que nunca puede elegir o modificar distintos aspectos de su trabajo, como el ritmo o las pausas, y que suelen prolongar su jornada laboral sin compensación económica.

“Los predictores más significativos de lesiones laborales entre jóvenes son los siguientes: ser hombres, ausencia de contrato de trabajo, elevada exposición a peligros físicos, cargas de trabajo excesivas, el malestar físico, y el consumo de sustancias” (E2).

“Cuando empecé no tenía contrato, quería ser el mejor, y repartía más paquetes que nadie. Sin contrato y sin formación, la verdad es que no es la mejor forma de trabajar, ¿verdad?” (T8).

“En el trabajo lo importante es lo que hagas, lo rápido que vayas. No piensas mucho en los riesgos” (T4).

También juega un papel crucial el optimismo ilusorio y la falta de percepción del riesgo. Los conductores jóvenes, muchos de ellos novatos, se caracterizan por percibir niveles relativamente más bajos de riesgos que otros grupos de edad. Esto explica que la mayor accidentalidad en los jóvenes se derive de que conducen a velocidades inapropiadas (precisamente porque subestiman la posibilidad de determinados riesgos). Y, como por otra parte muestran los datos estadísticos sobre accidentalidad, los varones jóvenes suelen percibir menos riesgos que las mujeres jóvenes, convirtiéndose en un grupo de riesgo.

“Mis compañeros suelen ir más rápido. Los hombres se arriesgan más. Y perciben menos riesgos, o eso me parece” (T14).

Las condiciones objetivas del tráfico y de las infraestructuras también afectan a los jóvenes trabajadores (como al resto de trabajadores): el exceso de obras en la vía pública, las complicaciones del tráfico, la distancia hasta el lugar de trabajo, y la necesidad de utilizar a menudo el vehículo particular (cuando el lugar de trabajo se encuentra en las afueras de las ciudades, en polígonos que no disfrutan de un buen sistema de transporte público). Por otra parte, en los accidentes en misión y los accidentes in itinere hay que tener siempre en consideración dos cuestiones: en primer lugar, el mantenimiento del vehículo, cuestión clave tanto para el trabajador como para la empresa; en segundo lugar, la organización del trabajo y la gestión del tiempo, que también depende de variables organizacionales, y por lo tanto se puede actuar sobre ellas desde una correcta estrategia de prevención y de formación del trabajador.

“Cuando empecé como mensajero, iba en mi propia moto, y, la verdad, era un trabajo a destajo, a veces no la llevaba en un estado perfecto” (T1).

“Hay mucho estrés en el tráfico, son muchas horas repartiendo, y toda la ciudad esta en obras” (T9).

Podemos clasificar los factores de riesgo que afectan a los trabajadores jóvenes tomando en consideración dos cuestiones, tal y como nos señalaban dos expertos (E1 y E5): en primer

lugar, cómo se desplaza el trabajador al centro de trabajo, y los factores de riesgo que le pueden afectar (riesgos in itinere); en segundo lugar, los factores que le afectan en el desempeño de sus tareas, y que pueden ser gestionados por la empresa (riesgos en misión):

- El trabajador joven puede desplazarse a su puesto de trabajo de muchas maneras:
 - o Si se desplaza utilizando un medio de transporte propio (coche, moto, bicicleta, furgoneta), los principales factores de riesgo in itinere son los siguientes:
 - Superar el límite de velocidad permitido.
 - Distracciones.
 - Falta de atención a la conducción.
 - Falta de mantenimiento adecuado del vehículo.
 - Malas condiciones meteorológicas y falta de medios (por ejemplo, cadenas para la nieve).
 - Conducción en situaciones de escasa o nula visibilidad.
 - Apresuramiento para no llegar tarde al puesto de trabajo.
 - Caídas.
 - Choques con otros vehículos.
 - Conducción bajo los efectos de sustancia psicotrópicas.
 - o Si se desplaza utilizando un medio de transporte público:
 - Distracciones.
 - Apresuramiento por la falta de previsión del tiempo necesario para llegar al trabajo o al domicilio.
 - Golpes, empujones.
 - Cruzar por lugares indebidos o prohibidos.
 - o Si se desplaza caminando:
 - Distracciones.
 - Golpes, empujones.
 - Cruzar por lugares indebidos o prohibidos.
 - o Si se desplaza combinando varias de las opciones anteriores:
 - Una combinación de los factores de riesgo expuestos anteriormente.
- En los accidentes en misión, hay que diferenciar, puesto que el trabajador se encuentra desarrollando las tareas asignadas por la empresa, aquellos factores de riesgo sobre los que la empresa puede intervenir, ya que tiene cierto control sobre los mismos, y aquellos factores de riesgo que no pueden ser controlados por el empresario.
 - o Los factores de riesgos que pueden ser controlados por el empresario son los siguientes:
 - El mantenimiento correcto de los medios de transporte puestos a disposición de los trabajadores.
 - No autorizar el uso de vehículos a trabajadores que no estén capacitados para ello (por ejemplo, carretillas elevadoras, toro mecánicos).

- No autorizar el uso de vehículos a trabajadores que no tengan los permisos de circulación en regla.
 - La organización del trabajo (estableciendo rutas de reparto adecuadas).
 - No fomentar la rivalidad entre trabajadores por reducir tiempos de reparto.
 - No basar la política retributiva en incentivos a destajo (por ejemplo para mensajeros).
 - Programar los cambios de turno para que los trabajadores puedan descansar.
 - No establecer turnos de trabajo excesivamente largos que afecten a los reflejos y a la capacidad de conducción del trabajador.
- o Los factores que no pueden ser controlados por el empresario son los siguientes:
- Conducir a velocidades superiores a las permitidas.
 - Distracciones y falta de atención a la conducción.
 - Malas condiciones meteorológicas.
 - Conducción bajo los efectos de sustancias psicotrópicas.
 - Conducción con escasa o nula visibilidad.
 - Choques con otros vehículos.
 - Golpes, empujones.
 - Cruzar por lugares prohibidos o indebidos.

6.1.3. Actitud de los trabajadores jóvenes ante los riesgos laborales relacionados con el tráfico (in itinere y en misión)

Muchos estudios relevantes ponen de relieve que un elevado número de trabajadores entre 16 y 24 años no ha recibido la formación adecuada en seguridad, y que además trabajan en puestos considerados peligrosos (López-Araujo, 2008). Además, la subcontratación en cadena, la temporalidad y la rotación en diversos puestos de trabajo y en diversas empresas produce una situación dramática para muchos jóvenes: no reciben la formación adecuada, abandonan la empresa en pocos meses, con lo cual no han podido aprender en base a la experiencia de los trabajadores más veteranos, y además en muchos casos se encargan de los trabajos más peligrosos, al ser los más novatos dentro de la empresa.

“La subcontratación y la temporalidad producen un cóctel peligroso para los jóvenes: aunque en teoría hay que formarles, apenas da tiempo, además a veces no les interesa –saben a que van a irse–, y tampoco los trabajadores de más edad se vuelcan mucho con ellos –todos trabajan demasiado–” (E2).

“Los jóvenes acceden a los puestos de trabajo de poca cualificación, los peor remunerados, y, en general, aquellos puestos de trabajo que las personas de más edad pueden ir descartando” (E3).

“La realidad es que gran parte de las PYMES de los sectores referenciados (mensajería, paquetería, transporte) no cumplen los mínimos legalmente establecidos en materia de Prevención de Riesgos Laborales, lo que no resulta sorprendente si se tiene en cuenta que la mayor parte de los trabajadores que emplean, tampoco han sido dados de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, y que carecen de contrato. Es decir, la precariedad laboral en estos sectores, especialmente en el de la mensajería, es alarmante” (E4).

Los trabajadores jóvenes, en función de su situación personal, reflejan los dos extremos posibles: una buena formación en prevención, y una empresa que se preocupa del estado de los vehículos y de la organización del tiempo de trabajo; y el caso opuesto, una situación en la que el trabajo a destajo es la norma, y en la que todos interiorizan que el accidente es una

característica intrínseca de un trabajo como el de mensajero. Por eso, ven estos trabajos como una situación temporal hasta encontrar algo mejor.

“Trabajo en paquetería, pero lo de los mensajeros es peor, van como locos, y claro, a veces se empotran” (T11).

“Desde que estoy en el departamento comercial, creo que recibo una correcta formación en prevención. En visitas comerciales, recorro muchos kilómetros. Y la mejor estrategia es conducir de forma moderada” (T6).

Podemos destacar también la relación que existe entre nivel educativo y actitud ante los riesgos. A menudo, conforme el nivel educativo es menor, se da menos importancia a los mensajes relacionados con la seguridad, y se sobreactúa como *joven*, para demostrar la capacidad de afrontar las demandas y realizar el trabajo previsto (Sánchez y Quiroga, 2005).

“Siempre he pensado que puedo con todo, pero no es verdad. Hay que respetar la moto, la calle, y el propio cansancio. Lo que pasa es que lo aprendes tarde, cuando ya te has pegado un par de sustos” (T2).

Finalmente, hay que señalar la influencia que tiene en el comportamiento juvenil el estereotipo de la juventud vigente en nuestro entorno cultural: la juventud se asocia a la velocidad, al poder, a la fuerza, al riesgo, a poner la vida en juego. Las metáforas bélicas a menudo se apoderan de la representación que tienen los trabajadores jóvenes sobre su propia trayectoria vital. En este entorno, la prevención no es una prioridad. Y predomina la subestimación del riesgo, y la sobreestimación de las propias capacidades. Además, la percepción grupal de los jóvenes supone una dificultad objetiva para las campañas de prevención: en los grupos de jóvenes los valores y actitudes del grupo de referencia tienen gran importancia.

“En general, los jóvenes se caracterizan por percibir niveles relativamente bajos de riesgos, subestiman la posibilidad de determinados riesgos, no los perciben de forma holística, los detectan más lentamente, y tienden a sobreestimar sus destrezas. De hecho, los accidentados señalan como primera causa de los accidentes el exceso de confianza y la costumbre. En definitiva, los estudios muestran que los jóvenes subestiman los peligros, siendo esta una de las principales causas de las elevadas cifras de siniestralidad” (E1).

“Esto es la guerra. Hay que sacar el trabajo, y la calle es como una pista de carreras, a ver si ganas. Empiezas a cambiar si ves compañeros accidentados, pero siempre piensas que no te va a pasar a ti, y que si no cumples, pues contratan a otro y fuera” (T2).

6.1.4. Estrategias de prevención:

Las estrategias de prevención pueden agruparse en tres ámbitos.

- En el ámbito de los poderes públicos, el objetivo prioritario debería ser disminuir la temporalidad y mejorar las condiciones de los trabajos a los que acceden los jóvenes. A la vez, deberían diseñarse campañas de prevención específicas para estos grupos de riesgo. Específicamente, dirigidas a lograr un mayor respeto de las normas de circulación, más y mejores campañas de formación sobre las ventajas de una conducción segura, y fomentar una cultura de la seguridad también para los trabajadores jóvenes, a pesar de la potencia de la edad.

“Igual que se habla del sexo seguro, debería hablarse del primer trabajo seguro. Falta formación y faltan más mensajes sobre lo importante que es la salud en el trabajo. No puedes esperar a un accidente para aprenderlo” (T14).

Además, según los expertos entrevistados, es necesario establecer un mayor control sobre las empresas de los sectores objeto de nuestra investigación. No se puede abdicar de la función supervisora de la inspección de trabajo.

“No podemos dejar que la economía informal y la ilegalidad se expandan. Es necesario invertir más en la inspección de trabajo, y vigilar sectores donde la siniestralidad es más elevada” (E1).

- En las empresas, es necesario desarrollar programas de prevención adecuados a los riesgos específicos de los accidentes en misión y en itinere. Debe actuarse sobre los horarios a turnos y nocturno, la carga de trabajo, y las demandas a los trabajadores, para disminuir los niveles de estrés y favorecer los descansos adecuados. Los vehículos deben estar en perfecto estado, y, a pesar de contratar, en su caso, trabajadores de forma temporal, debe establecerse un protocolo de formación adecuado, motivando tanto la formación que imparte la empresa, cuanto el intercambio de información entre trabajadores veteranos y trabajadores jóvenes.

“Las empresas deben cumplir los mínimos establecidos en materia de seguridad de los equipos y máquinas que ponen a disposición de los trabajadores” (E5).

“Se debería formar tanto a empleados como a supervisores, procurando cambiar las actitudes inadecuadas, y proporcionando estrategias de actuación encaminadas al fomento de la salud y mejora de la calidad de vida laboral” (E1).

“Las empresas deberían garantizar el correcto estado de los vehículos, y trabajar con aquellos que presenten mayores garantías de seguridad” (E3).

- En relación con los trabajadores jóvenes, las principales estrategias de prevención serían las siguientes: insistir en la formación, haciendo ver que lo que se aprende se incorpora a tu experiencia vital y laboral, y te lo llevas al siguiente puesto de trabajo; mantener hábitos de vida saludables, tanto en el estilo de conducción, como en el respeto a los tiempos necesarios de descanso, y el rechazo al consumo de sustancias psicotrópicas. Mejorar la gestión de los tiempos de trabajo y de ocio. Y trabajar para controlar el optimismo ilusorio, y la imagen de potencia y virilidad, que fundamentalmente afecta a los trabajadores jóvenes varones, y que son el principal grupo de riesgo en relación con los accidentes en itinere y en misión.

“Hay que formar a los trabajadores jóvenes, procurando cambiar las actitudes inadecuadas, y proporcionando estrategias de actuación encaminadas al fomento de la salud y mejora de la calidad de vida laboral” (E4).

“No se trata de poder con todo. Se trata de hacerlo bien, y de que la salud no se resienta ni a corto ni a medio plazo. Pero a veces no nos damos cuenta. Somos jóvenes, y nos va el riesgo, ¿no?” (T8).

6.2. Juventud, trabajo temporal, transporte y salud: ¿es posible lograr la cuadratura del círculo? El discurso de los expertos sobre los riesgos laborales-viales de los trabajadores jóvenes

Tras analizar el diagnóstico realizado por expertos y trabajadores, podemos profundizar en su discurso, diferenciando entre la *perspectiva de los expertos*, y la *perspectiva de los trabajadores jóvenes*, en cuatro ámbitos clave. En primer lugar, los factores organizacionales (es decir, aquellos relacionados con la organización del trabajo dentro de la empresa). En segundo lugar, los factores vinculados con el puesto de trabajo específico (es decir, las características del puesto de trabajo -demandas laborales, control del trabajo, condiciones nocivas para la salud-). En tercer lugar, los factores personales (la implicación en el trabajo, la percep-

ción del riesgo, el consumo de sustancias psicotrópicas). Y, finalmente, las demandas para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en relación con los accidentes laborales-viales.

La dificultad de diseñar una estrategia de formación y prevención adecuada para los trabajadores jóvenes en el ámbito de los accidentes laborales-viales, es la cuestión que se repite con más insistencia en el discurso de los expertos entrevistados. Uno de ellos, precisamente, lo denominaba “la cuadratura del círculo”, por la confluencia de factores que son de difícil control: la temporalidad estructural de nuestro mercado de trabajo, el imaginario colectivo sobre la potencia física de los jóvenes, y las demandas de unos puestos de trabajo en los que la alta rotación se une a una intensidad cada vez mayor, en un contexto, el tráfico, en el que la velocidad constituye un valor para los jóvenes.

“Es difícil formar correctamente a los jóvenes trabajadores. La velocidad es un valor. Y, además, se les exigen resultados, y saben que se van a marchar. Debería formarse más en la escuela, en la etapa previa a obtener el carnet de conducir” (E1).

“Objetivamente, forman un colectivo de riesgo. La formación en prevención no se les ofrece como debería ser, y tampoco la toman en consideración, puesto que van a estar contratados poco tiempo en la empresa, tres o seis meses. Para mí, es la cuadratura del círculo: valoras la velocidad, el alcohol, la potencia, y el vehículo es la forma de llegar más rápido y mejor. Si a eso le añadimos las elevadas demandas de un puesto de trabajo como mensajero, y la propia dureza del medio, el tráfico urbano, tenemos un cóctel explosivo” (E5).

Diversos modelos teóricos diferencian, al analizar los accidentes de tráfico, las variables organizacionales, y las variables individuales (Caird y Kline, 2004). En el discurso de los expertos, diferenciamos cuatro dimensiones:

6.2.1. Factores organizacionales

Las características de la empresa en la que se trabaja, y la implicación de la organización con una cultura de la seguridad, son elementos clave para mejorar la salud de los trabajadores. Hay que tener en cuenta que los accidentes in itinere y los accidentes en misión afectan de forma distinta a la organización. En los accidentes in itinere, el desplazamiento hasta el lugar de trabajo no depende de la empresa, ya que el trabajador puede elegir libremente su residencia. Sin embargo, la elección de vivienda, en función de la renta disponible, y sobre todo, en el caso de los jóvenes, de la residencia de sus progenitores, con quienes suelen vivir, muchas veces conlleva tener que realizar largos desplazamientos hasta el puesto de trabajo. En el ámbito de la construcción, tanto trabajadores jóvenes como adultos realizan largos desplazamientos hasta la obra en la que están trabajando. En estos casos, la organización puede fomentar una cultura de la seguridad, y tomar medidas como la flexibilización de la hora de entrada y salida de los trabajadores, pero es más difícil que intervenga sobre factores objetivos que influyen en la seguridad, como el mantenimiento de vehículos.

“El compromiso de las empresas con la seguridad es clave: los aspectos organizacionales son básicos para poner en marcha una cultura de la seguridad dentro de la organización. Pero los accidentes de tráfico in itinere y en misión no pueden ser abordados de la misma manera. En los accidentes in itinere, influye mucho la distancia entre la residencia del trabajador y la empresa en la que trabaja, y esta cuestión es decisión personal del trabajador” (E2).

En los accidentes in itinere, es fundamental concienciar al trabajador sobre los riesgos del tráfico, haciendo hincapié en los factores personales: alimentación, bebidas, respeto por las normas de tráfico, planificación de los desplazamientos... En los accidentes en misión, la empresa puede organizar mejor los trayectos, establecer pautas de comportamiento, revisar los

vehículos, y adaptar la organización de la empresa, para que el compromiso de los mandos, la implicación y el ambiente social del lugar del trabajo permitan mejorar la cultura de la seguridad.

“Una estrategia de prevención adecuada debe tratar de forma diferente los accidentes en misión y los accidentes in itinere. Gestionar de forma correcta los cambios de horario, la presión en el puesto de trabajo, la intensidad de la tarea que se desarrolla, el respeto a las normas de trabajo (por ejemplo, en el caso de los motoristas-mensajeros, establecer protocolos de descanso)” (E3).

“Las empresas de mensajería tienen una problemática específica. En el transporte por carretera, existen normas de seguridad relacionadas con el descanso obligatorio de los conductores. Sin embargo, muchos mensajeros trabajan con un ritmo muy elevado, y sin apenas descanso, lo que favorece objetivamente que sufran accidentes de tráfico en misión, dentro de su jornada laboral” (E4).

Para los expertos entrevistados, las principales variables organizacionales que intervienen en la accidentalidad laboral, y por lo tanto en los accidentes laborales-viales, son las siguientes:

- El clima de seguridad: claramente, crear un clima de seguridad es una responsabilidad de la organización. Podemos definirlo como un ambiente seguro, en el que existen medios, condiciones, normas y procedimientos adecuados, con el objetivo de favorecer la salud de los trabajadores, y hacer frente a los riesgos derivados de la actividad que se realiza. Para ello, es esencial evaluar los riesgos y establecer medidas preventivas, establecer protocolos de comunicación eficaces, y desarrollar programas de formación de los trabajadores. Específicamente, deben desarrollarse programas de formación para trabajadores jóvenes, dado que constituyen, sobre todo los trabajadores varones jóvenes, un grupo de riesgo objetivo. El problema fundamental es que muchas pequeñas empresas, y en el caso de la mensajería o el transporte de paquetería, trabajadores autónomos, carecen de un plan de prevención adecuado. Además, la temporalidad no favorece en muchos casos el establecimiento de planes de formación adecuados.

“La cultura de la organización es clave, pero en este sector (mensajería, paquetería, transporte) las empresas están atomizadas, hay muchos autónomos, y parece que basta con el tacómetro (que no existe para los motoristas, por cierto)” (E2).

“La comunicación con los trabajadores jóvenes tiene que partir de sus propias cogniciones sobre la seguridad, pero muchas veces esto es difícil de llevar a cabo” (E5).

“El ambiente de trabajo, y la organización del trabajo, permiten favorecer las actitudes positivas hacia la seguridad, y generan climas adecuados (y también inadecuados o favorecedores del estrés y la ansiedad). Pero la temporalidad y la rotación no favorecen una mayor inversión en este ámbito, ni los trabajadores jóvenes ven relevante formarse: se trata de estar ahí mientras no se encuentre algo mejor, y por lo tanto el esfuerzo a realizar, incluida la formación, es el menor posible” (E3).

- La formación es una variable básica, que puede considerarse organizacional: es la empresa la que forma a sus trabajadores para el entorno específico en el que se desarrolla su actividad. Sin embargo, para los expertos, la rotación y la temporalidad dificultan la formación en la empresa, y, dado que se trata de accidentes vinculados al transporte, consideran que la formación en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, además en la empresa, debería darse en el sistema educativo, sobre todo en la fase previa a obtener el carnet de conducir. Además, específicamente, las Administraciones Públicas deberían desarrollar programas de formación con el apoyo de las empresas de transporte, mensajería y paquetería, de tal forma que los trabajadores jóvenes recibieran la for-

mación adecuada y se les valorara en su contratación (aunque vayan rotando de una empresa a otra, dada la dinámica de contratación temporal en la que se ven inmersos).

“Hay que desarrollar programas de formación que se tengan en cuenta en la contratación, y que no dependan solo de una empresa, ya que los jóvenes trabajadores cambian frecuentemente, y algunos además como autónomos” (E4).

“La formación es necesaria, pero es un problema para las PYMES. No se puede considerar a los trabajadores jóvenes, sobre todo mensajeros, como trabajadores temporales que se van a marchar. Hay que tratarlos como ciudadanos, que deben incorporar una cultura de la seguridad a su trayectoria profesional” (E5).

- Camaradería y apoyo social: en cualquier organización, el apoyo de las personas que trabajan, el papel que juegan los supervisores, y el conocimiento y estrategias de prevención que los trabajadores veteranos comparten con los trabajadores más jóvenes, resulta clave para generar una organización más segura. Precisamente de nuevo la temporalidad y la rotación entre empresas distintas dificulta objetivamente este tipo de aprendizaje, y disminuye las redes de solidaridad, puesto que tanto el trabajador joven que se incorpora como el resto de la plantilla supone que la relación contractual va a durar poco tiempo.

“A menudo las recomendaciones más prácticas las dan los compañeros de trabajo. Facilitar la comunicación, favorecer el apoyo social, y fomentar la puesta en común de los riesgos que se afrontan, y las estrategias más eficaces para hacerles frente, es una misión crucial para cualquier organización” (E1).

“Cuando uno empieza, nunca sabe del todo a lo que se enfrenta. Los trabajadores jóvenes necesitan formarse y escuchar a los veteranos. El problema es que a veces ya no hay veteranos, y el trabajo a destajo y el cambio de puesto de trabajo no permite aprovecharse del aprendizaje de los que ya llevan tiempo” (E4).

“Las rutas más rápidas, cómo mantener tu vehículo (la moto en el caso de los mensajeros), cómo gestionar las demandas de la organización... La comunicación con los compañeros es clave para mejorar la cultura de la organización en el área de la seguridad” (E3).

6.2.2. Factores relacionados con el puesto de trabajo

Las características del puesto de trabajo deben ser tomadas en cuenta al analizar la siniestralidad específica de los trabajadores jóvenes en los dos ámbitos que analizamos en esta investigación: los accidentes laborales-viales in itinere y en misión. Las principales variables que pueden considerarse dentro del puesto de trabajo son las siguientes: la exposición a condiciones nocivas, las demandas laborales, y la flexibilidad de incorporación al puesto de trabajo.

La exposición a condiciones nocivas de tipo físico (temperaturas extremas, ruido, etc.) tienen una relación directa con las enfermedades laborales. En el ámbito del transporte, es claro que el correcto mantenimiento del vehículo y el cumplimiento de la normativa vigente sobre descansos permite mantener al conductor en buena forma física. Por el contrario, el deterioro de las condiciones físicas del vehículo pueden afectar al trabajador. Hay que diferenciar, desde la perspectiva de los expertos, entre el vehículo (sea transporte público, vehículo de la empresa o vehículo privado) y la propia actividad de conducción. En el caso de los mensajeros, su actividad laboral se desarrolla en un entorno, el tráfico urbano, caracterizado por un elevado nivel de hostilidad, agresividad y contaminación atmosférica. Tanto el entorno como la propia actividad, caracterizada por el desplazamiento constante y a la mayor velocidad posible para cumplir los objetivos establecidos, pueden actuar como factores estresores, y se relacionan negativamente con las lesiones, enfermedades y accidentes en misión.

“El tráfico en las grandes ciudades es como la selva, es una jungla. Es un estresor permanente, y los mensajeros, sobre todo, se encuentran inmersos en un ámbito hostil, en el que tienen que cumplir objetivos en un entorno a menudo imprevisible (atascos, obras en la calzada, etc.)” (E1).

“El puesto de trabajo es su vehículo. En los accidentes en misión, los conductores están desarrollando su trabajo como conductores, y las personas que se desplazan, lo hacen dentro de su jornada laboral. Las características del vehículo afectan a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo” (E4).

Las demandas laborales del puesto de trabajo influyen de forma relevante en nuestro comportamiento. Cuanto mayores son las demandas, y menor el control sobre la propia actividad laboral, el trabajador sufre mayores niveles de estrés y de malestar. En el caso de los mensajeros y transportistas, las demandas son muy elevadas, y la capacidad de organizar las rutas de reparto y hacer frente a los imprevistos son pequeñas. Además, las dificultades propias del tráfico en las grandes ciudades son a menudo imprevisibles, hacen más difícil, objetivamente, cumplir los objetivos establecidos, y por lo tanto el trabajador dispone de un menor control sobre su puesto de trabajo, y sobre el entorno en el que desarrolla su actividad.

“Planificar las rutas, organizar los itinerarios, la secuencia del reparto, es básico para establecer un mínimo control sobre la actividad. Pero a menudo ocurre a la inversa: hay que resolver situaciones inesperadas, afrontar dificultades objetivas como una retención o un atasco en una zona de la ciudad, la ausencia de una zona de carga y descarga, aparcar en doble fila, tener escasos minutos para proceder al reparto... Muchas demandas y poco control” (E3).

La sobrecarga de trabajo, la competitividad, y la falta de seguridad y control laboral, afectan también negativamente a la salud de los trabajadores. Hay que tener en cuenta que las demandas de los clientes siempre están relacionadas con asegurar la mayor velocidad posible en el reparto de las mercancías, en el caso de las empresas de transporte y mensajería. Pero, en los casos en los que los trabajadores salen en misión a realizar una actividad, por ejemplo montaje de una caldera, o reparación de una instalación eléctrica, los problemas de movilidad (por la densidad del tráfico), de aparcamiento, o de distancia (trayecto recorrido entre la empresa y el lugar en el que se presta el servicio), la sobrecarga de trabajo suele ir unida a la preocupación por el vehículo (que puede no estar correctamente estacionado), y a las situaciones de tensión que se derivan de los conflictos que se generan entre conductores y peatones en los trayectos urbanos. El aumento de las demandas del entorno puede considerarse un estímulo estresante, y favorecer objetivamente el deterioro de la salud del conductor, favoreciendo la posibilidad de que se produzca un accidente.

“La rapidez en el reparto es una de las ventajas competitivas de una empresa de transporte o mensajería. A menudo, las demandas del puesto de trabajo colisionan con las condiciones del tráfico, y también con la capacidad física y psicológica del conductor para gestionar la tensión que se deriva de la propia actividad” (E5).

En el caso de los accidente in itinere, la flexibilidad en los horarios de entrada y salida del puesto de trabajo aparece, de forma recurrente, como una característica influyente en el comportamiento de los trabajadores. Cuando no hay flexibilidad en la incorporación al puesto de trabajo, cualquier problema en el trayecto de ida potencia el estrés en el trabajador, y favorece la toma de decisiones inapropiadas (conducir a mayor velocidad, mayor irritabilidad y nerviosismo, etc.). En plantas industriales, la incorporación viene marcada por la propia dinámica de la tecnología implantada, y por ello los turnos deben cumplirse de forma rigurosa. Una buena planificación del trayecto es indispensable para recorrer la distancia entre el hogar y el puesto de trabajo de forma apacible y sin generar estrés.

“La flexibilidad en la incorporación al puesto de trabajo es una buena estrategia para favorecer un desplazamiento más tranquilo. Pero a menudo los procesos industriales exigen el cumplimiento estricto de los horarios. Los problemas en el trayecto de ida o de vuelta pueden generar una situación adversa que favorezca comportamientos inadecuados” (E4).

6.2.3. Factores personales

En cualquier análisis sobre los riesgos laborales, hay que tomar en consideración los factores personales, como la percepción del riesgo, la salud psíquica y física, los rasgos de la personalidad, o la implicación con el trabajo. Diversas investigaciones han analizado la relación existente entre factores de personalidad y accidentes laborales y de tráfico: “determinados rasgos de la personalidad, como la extroversión, el locus de control, la impulsividad, la agresión, el desajuste social y algunos aspectos de la neurosis se relacionan significativamente con la ocurrencia de accidentes” (Blanca y Osca, 2007: 78). Para los expertos entrevistados, la aparente invisibilidad que oculta los accidentes laborales de los jóvenes trabajadores tiene que ver con la potencia física de los jóvenes, su autoestima y la confianza en sus posibilidades, y una percepción baja o distorsionada de los riesgos que pueden afectarles en su puesto de trabajo.

“Por un lado, siempre tienen más seguridad en sí mismos, en su habilidad, en su capacidad no de conducir, sino de pilotar el vehículo. Se ven como pilotos. Pueden con todo. Por otra parte, manifiestan una menor conciencia de los peligros que afrontan, y le dan menos importancia. Tienen una menor conciencia sobre el riesgo, sobre todo en los conductores novatos. Siempre ha sido así, creo” (E5).

La percepción del riesgo es, por lo tanto, una cuestión clave. A menudo, los jóvenes, precisamente porque carecen de una adecuada cultura de la prevención, perciben con menor intensidad el riesgo que pueden sufrir, y además confían en su propia capacidad para superarlo. De hecho, según los expertos, ante los accidentes, suelen buscar una explicación basada en factores externos, obviando la influencia de su propia percepción en su conducta laboral. La elevada temporalidad, la rotación entre diversas empresas, y una inadecuada formación en prevención de riesgos (adaptada a su psicología y a su nivel educativo previo), hacen más difícil la internalización de pautas de actuación que refuerzan la seguridad en la realización de las tareas encomendadas. En el caso de motoristas y transportistas, la identificación entre conducción y deporte favorece que se desarrollen comportamientos de riesgo (como tomar las curvas a mayor velocidad, o asumir la hoja de ruta del reparto como un recorrido de un circuito de carreras).

“Los trabajadores jóvenes tienen a infravalorar las situaciones de riesgo, por desconocimiento del puesto de trabajo, por el exceso de confianza en uno mismo, y por la falta de experiencia. Cuanto más riesgo se percibe, más medidas de autoprotección se adoptan (se analiza el peligro, se toma de la decisión de evitarlo, y se ponen en marcha las capacidades que tenemos para evitarlo efectivamente), y por consiguiente se reduce la probabilidad de sufrir un accidente” (E5).

Si tomamos en consideración los factores relativos a la personalidad de los trabajadores jóvenes, hay que resaltar dos preocupaciones en el discurso de los expertos. En primer lugar, la asociación entre salud psíquica y física, y accidente laboral. El estado físico y psíquico afecta a los comportamientos, a la percepción que tenemos de nosotros mismos y de los demás, y, por supuesto, a la percepción del riesgo. Por ello, la ansiedad, la impaciencia, la irritabilidad, la agresividad, y la necesidad de alcanzar el logro para sentirse aceptado por lo demás, influyen en la probabilidad de sufrir un accidente laboral. Estas características influyen específicamente

mente en el estilo de conducción, favoreciendo una conducción más irregular y agresiva que se asocia, comúnmente, con un mayor nivel de siniestralidad. En segundo lugar, el consumo de sustancia psicoactivas, como el alcohol o la cocaína, que disminuyen las capacidades físicas y psíquicas del conductor. Sobre todo en trabajos en horario nocturno, y en horario de fin de semana, podemos observar un mayor nivel de riesgo, ya que al cansancio derivado de la jornada laboral se une el consumo de sustancias para comenzar la actividad de ocio nocturno, o de vuelta a casa, tras salir por la tarde, trabajar de noche, y regresar al hogar. Para los expertos, es necesario establecer mejores programas de formación en prevención de riesgos laborales en las etapas previas a la obtención del carnet de conducir, y así favorecer la toma de conciencia sobre los riesgos que se afrontan en el transporte.

“Los factores personales afectan al estilo de conducción: la irritabilidad, la agresividad, la busca de la competitividad a destajo, todo ello genera una forma de conducir agresiva, en el límite de la legalidad, y en la que asumen cada vez mayores riesgos de forma gradual” (E3).

“No hay que olvidar el consumo de sustancias en los fines de semana, trabajadores jóvenes que se incorporan a horarios vespertinos o nocturnos, y después continúan de marcha, o aquellos que tras una noche de fiesta se incorporan a su puesto de trabajo sin un descanso adecuado” (E2).

Junto con los factores mencionados, para explicar el comportamiento de los trabajadores es necesario tomar en consideración dos aspectos más: su implicación en el trabajo, y la satisfacción laboral. Los jóvenes muestran, según los expertos, un elevado grado de indiferencia ante la empresa, aunque trabajan para atender a las demandas del puesto de trabajo concreto. Esta situación se deriva de una cultura individualista, en la que cada persona está atenta solo a su propia trayectoria, y de la experiencia práctica derivada de la temporalidad contractual: se impliquen o no, numerosos trabajadores jóvenes van a rotar entre diversas empresas, y saben que posiblemente sus contratos no se renueven o se conviertan en contratos indefinidos. Se trabajan todas las horas posibles, pero con una cierta desesperanza estructural, y esto hace que la satisfacción en el puesto de trabajo disminuya. A la vez, la falta de implicación favorece la adopción de comportamientos menos cuidadosos, y un menor interés por formarse en materia de prevención laboral, dado que en poco tiempo puede que se abandone la empresa en que se trabaja.

“Estar muy motivado si no te van a renovar el contrato es difícil, ¿no? Y tampoco te formas mucho, aprenden lo mínimo, y a buscar otro empleo. Además, en ese contexto, tampoco los trabajadores de más edad invierten mucho tiempo en los trabajadores más jóvenes, para formarles y enseñarles el oficio. Ya saben que seguramente se van a marchar, y muchos experimentan una cierta insatisfacción: ¿para qué vamos a dedicarles tiempo, si dentro de nada vendrán otros?” (E4).

6.2.4. Demandas para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Podemos agrupar las demandas de los expertos, en el área de la prevención relacionada con los trayectos en misión y en itinere, en tres ámbitos: medidas relativas a la organización, medidas relativas al puesto de trabajo, y medidas vinculadas con los factores personales. De esta forma, tras exponer en el epígrafe n.º 6.1.4 las principales estrategias que tanto expertos como trabajadores señalan para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en este epígrafe podemos precisar con mayor detalle el elenco de medidas que se derivan del discurso de los expertos entrevistados.

- En el ámbito de la organización, aunque todas las medidas tienen como objetivo final reforzar la cultura de la seguridad, hay que diferenciar tres dimensiones:

- o El clima de seguridad: los trabajadores deben cumplir la normativa vigente, las medidas, normas y procedimientos de seguridad. Esto es especialmente relevante en el caso de los que denominan ‘falsos autónomos’, es decir, trabajadores que desarrollan toda su actividad dentro de la planificación de una única empresa, pero no están contratados por ella, sino que se dan de alta en la Seguridad Social como autónomos para “ahorrar costes” a la empresa. Los trabajadores deben ser consultados, tener en cuenta su experiencia, e incorporarla en la organización del trabajo.

“Debe tener el mismo nivel de protección, y darles la misma formación, a los trabajadores propios de la empresa, a los de las subcontratas, y a los autónomos. El clima de seguridad se mejora cuando se tienen en cuenta a todos” (E2).

Una cuestión clave es la flexibilidad horaria, en los casos en los que la actividad que se lleva a cabo lo permita, sobre todo cuando los trabajadores recorren grandes distancias entre su hogar y la empresa. En el tipo específico de siniestralidad *in itinere*, la organización debe adaptar en parte su funcionamiento en función de su ubicación geográfica.

“Flexibilizar los horarios es una buena estrategia, por ejemplo estableciendo un margen para incorporarse al puesto de trabajo, recuperando el tiempo perdido, y tomando en consideración las dificultades de transporte” (E4).

“Las rutas de transporte, de reparto, deben programarse con flexibilidad, para que los trabajadores cuenten con un margen de descanso, y también para hacer frente a una situación imprevista” (E5).

- o La formación es otra variable básica que debe tomar en cuenta cualquier organización. Debe programarse una formación adecuada, que tome en cuenta los riesgos que se afrontan, y que permita mejorar los conocimientos, habilidades y aptitudes de los trabajadores, aunque vayan cambiando de empresa dentro de su sector de actividad, o trabajen como autónomos. En este sentido, el nivel de protección en materia de seguridad y salud debe ser independiente del tipo de contrato que se tiene.

“Los trabajadores jóvenes presentan un perfil específico de riesgos, y hay que tenerlo en consideración. Creo que la formación en prevención debe tomar en consideración las características del puesto de trabajo, y las características del trabajador joven. Además, hay que diseñar una estrategia de prevención de riesgos laborales en el sector del transporte que pueda continuarse en otra empresa, coordinándose. No hay que olvidar la alta tasa de temporalidad y de rotación de los trabajadores jóvenes” (E4).

La formación en prevención no debe limitarse a la actividad que se desarrolla en la jornada de trabajo. Es básico, para reducir los accidentes *in itinere*, favorecer la adopción de comportamientos y actitudes encaminadas a mejorar la salud y la calidad de vida: programar los horarios de entrada y salida del puesto de trabajo, analizar la ruta hasta el puesto de trabajo y seleccionar el medio de transporte adecuado, analizar los riesgos posibles, y prevenir el consumo de sustancias psicotrópicas tanto al ir como al regresar del puesto de trabajo.

“Hay que mejorar los niveles de formación, y tiene que ser una formación adaptada al puesto de trabajo. Es necesario dar información sobre los riesgos o condiciones nocivas existentes en el puesto de trabajo, tanto *en misión* como *in itinere*. Y mostrar las medidas o actividades de protección y prevención aplicables” (E1).

- o Fomentar el trabajo en equipo, el compañerismo entre trabajadores y supervisores, y prestar especial atención a los trabajadores jóvenes que se incorporan a la empresa, aunque sea por un período temporal corto, son también estrategias necesarias para afianzar un clima de seguridad. Quienes pueden favorecer desde el inicio de la actividad laboral una actitud adecuada hacia la seguridad en el trabajo son los compañeros y supervisores, ya que son ellos los que tienen experiencia, pueden compartir los resultados de su propio aprendizaje, y favorecer en los trabajadores jóvenes el interés por formarse en la prevención de los riesgos laborales. En este sentido, para los expertos es importante consultar a los trabajadores, ya que su participación es crucial para que las estrategias de prevención sean eficaces. Además, la participación favorece el desarrollo de una cultura favorable al trabajo seguro, desde el inicio de su trayectoria profesional.

“Es fundamental que participen los trabajadores. La prevención de riesgos laborales es una tarea de todos, y todos, empresarios, supervisores y trabajadores, deben velar por su seguridad y la de aquellos que les rodean” (E2).

- En el ámbito específico del puesto de trabajo, es evidente que las características de la actividad que se realiza definen los riesgos a los que se hace frente. No es lo mismo trabajar en una empresa de hostelería, atendiendo al público, que en una nave industrial, trabajando en una cadena de montaje. Los expertos, como ya hemos señalado en varias ocasiones, diferencian claramente las demandas del puesto de trabajo de mensajero o de transportista (algunas de las cuales pueden ser controladas por la organización –número de paquetes a repartir–, y otras no –problemas de tráfico–), con aquellas situaciones en las que el riesgo no se vincula con los desplazamientos durante la jornada laboral. Los accidentes in itinere no pueden ser tratados de la misma forma que los accidentes en misión, aunque ambos coincidan en ser accidentes viales-laborales.

- o Hay una variable común a ambos tipos de accidentes, lo que podemos denominar la dureza del contexto físico, en este caso el tráfico, en el que se desarrolla la actividad. La formación para afrontar correctamente las dificultades de los desplazamientos, dentro y fuera de la jornada laboral, debe ser una prioridad, sobre todo para los trabajadores jóvenes (que presentan una mayor incidencia de accidentes viales-laborales que otros grupos de edad).

“No hay que olvidar la dureza del tráfico. Es un entorno hostil. A menudo, se generan situaciones de estrés, de agresividad, y es necesario fomentar actitudes positivas y preactivas que nos permitan afrontar los problemas que surgen en los desplazamientos” (E1).

- o En los accidentes en misión, hay que considerar específicamente las características del puesto de trabajo, como las horas de trabajo, el tipo de trabajo, la experiencia en este puesto, el control que se tiene sobre el propio trabajo, la responsabilidad por la seguridad de los demás compañeros, clientes y/o mercancías (en el caso de los transportistas), el tipo de contrato o vinculación con la empresa... Para los expertos, la participación de los trabajadores en la toma de decisiones se asocia a un descenso de los accidentes, y, al contrario, elevadas demandas y poco control pueden generar estrés y malestar en los trabajadores.

“Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo están vinculadas con las características del puesto de trabajo: las demandas que hay que cumplir, el tipo de contrato, la responsabilidad y el control sobre la actividad... Cualquier plan de prevención de riesgos laborales tiene que tomar en consideración los puestos de trabajo concretos que se evalúan, y sus características” (E5).

- Los factores personales tienen que ser considerados en cualquier análisis sobre las causas de los accidentes laborales-viales. Específicamente, en el caso de los trabajadores jóvenes, hay que tomar en consideración dos cuestiones: en primer lugar, su mayor nivel de bienestar físico y psicológico; en segundo lugar, la precariedad del mercado de trabajo. Ambas cuestiones afectan la actitud y motivaciones de los jóvenes al incorporarse al mercado de trabajo. El malestar físico y psicológico puede afectar a la predisposición de los trabajadores para tener un accidente. Pero los jóvenes, en general, manifiestan un mayor nivel de optimismo y mejores constantes vitales. Sin embargo, la precariedad del mercado de trabajo afecta, según los expertos, a su implicación en el trabajo, incluyendo la formación en prevención de riesgos laborales. Si los trabajadores jóvenes no esperan continuar en la empresa, a menudo se despreocupan y ponen su interés en otras cuestiones, por ejemplo, en buscar un nuevo empleo. Al contrario, una mayor implicación en el trabajo se correlaciona con menores niveles de accidentalidad. En este punto, el discurso de los trabajadores coincide con el de rigurosos estudios que vincula la variable personal “implicación en el trabajo” con la probabilidad de sufrir un accidente de tráfico (Singh, 1984).

“Implicarse en el trabajo favorece la motivación, el bienestar, y una actitud positiva hacia la formación que imparte la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Además, favorece la disposición a aprender de los trabajadores expertos. Sin embargo, la precariedad laboral también afecta a la implicación. Es un círculo vicioso: la provisionalidad solo genera desmotivación y búsqueda de nuevas oportunidades en otra empresa y quizás en otro sector de actividad” (E3).

En el caso de los trabajadores jóvenes, hay que resaltar una cuestión clave: la percepción del riesgo. El papel de las cogniciones de seguridad en los accidentes en misión y en itinere ha sido estudiado desde la Psicología Cognitiva. Como señalan Morillejo y Muñoz (2002), uno de los elementos clave para entender los accidentes laborales es precisamente la percepción que tienen del riesgo los trabajadores. A menor percepción del riesgo, mayor probabilidad de adoptar comportamientos de riesgo, y por lo tanto, mayor probabilidad de sufrir un accidente. Esta cuestión es particularmente relevante, ya que los trabajadores jóvenes no identifican prioritariamente los desplazamientos como un ámbito de riesgo, sino como un ámbito deportivo, vinculado a la velocidad, y a la exhibición de las propias habilidades. Para los expertos entrevistados, entre los trabajadores jóvenes puede detectarse un mayor nivel de optimismo ilusorio, que entre el resto de la población trabajadora. Por ello, tienden a sobreestimar sus destrezas, y a minusvalorar los riesgos. En este sentido, los expertos recomiendan introducir programas de formación y prevención en las fases previas a obtener el carnet de conducir, que permitan contrarrestar el optimismo juvenil con la información clara sobre los riesgos laborales que se vinculan con el transporte.

“Los jóvenes son optimistas, confían en sus propias fuerzas, y a menudo las situaciones difíciles las viven como un reto. La identificación entre joven y máquina (coche o moto) es muy fuerte, y es una forma de autoafirmación. A menudo, los riesgos los perciben cuando ya han sufrido un accidente, un susto, o no pueden soportar el estrés que se deriva de los desplazamientos diarios” (E1).

6.3. ¿Aman el riesgo? El discurso de los/as trabajadores/as jóvenes sobre los accidentes en misión y los accidentes in itinere

Tal y como hemos visto en el epígrafe 6.1, entre el discurso de los trabajadores jóvenes, y el discurso de los expertos, existen notables coincidencias, y en torno a ellas sería posible esta-

blecer unas orientaciones generales para mejorar la formación en prevención y salud de los trabajadores jóvenes (como formulamos en el epígrafe 6.1.4), y para adaptar las estrategias preventivas de las empresas a sus características como colectivo (más o menos heterogéneo). Pero también podemos constatar algunas diferencias, que agrupamos en los siguientes epígrafes.

6.3.1. Factores organizacionales

Para los jóvenes entrevistados, sus empresas tienen una preocupación por la seguridad vinculada fundamentalmente al desplazamiento dentro de la jornada de trabajo. Cómo se llega al puesto de trabajo, es una cuestión privada. No ven que se tome en consideración para formar parte del clima de seguridad en el trabajo. La flexibilidad de horarios se establece en función de la tarea que se realiza, y no de una adaptación a las condiciones de vida de los empleados.

“Hoy en día, en mi empresa, cómo vayas al puesto de trabajo es asunto tuyo” (T11).

Sin embargo, si constatan la preocupación por la prevención, a veces más formal que real. La variabilidad de las condiciones de trabajo hace que, por ejemplo en el caso de los mensajeros, sea difícil formarse: en función del tipo de reparto se establece la jornada laboral. Y, a menudo, experimentan una fuerte presión para cumplir los objetivos y salvaguardar la integridad física de la mercancía. Sería necesaria una mayor formación práctica, sobre todo porque algunos mensajeros y transportistas son ya autónomos contratados para realizar un servicio, en una cadena de subcontrataciones que lleva a que a su vez contraten a otros trabajadores autónomos para realizar el reparto de determinados paquetes.

“El futuro es ser autónomo, y que te encarguen una zona. Hay gente que subcontrata para poder llevar a cabo la tarea prevista, y así vamos tirando. Pero claro, de autónomo tienes tú que mantener el vehículo y todo el material. Más costes y menos beneficios, ¿no?” (T6).

La organización adecuada de los horarios de reparto, de los trayectos, de los momentos de descanso (sobre todo en trayectos de larga distancia), es la cuestión clave para todos los trabajadores entrevistados. La intensidad y la carga de trabajo tienen que tener en cuenta lo que realmente hay que hacer para cumplir el reparto asignado, y es ahí donde reclaman una mejor organización como forma de reducir la tensión y el estrés que se genera en los desplazamientos.

“¿Sabes lo que hago? Recojo la mercancía, firman los trámites, la custodio, la transporto y la entrego. Son siempre los mismos pasos, pero cada vez me piden que lo haga más rápido” (T5).

“Es fundamental el mantenimiento de la moto, en mi caso. Tengo que entregar un informe sobre el trayecto, el estado de la moto, el consumo, y mantenerlo bien, o fijarme en que no haya ningún problema. A veces no tengo tiempo para tener la moto al cien por cien” (T4).

Las empresas ofrecen formación, en muchos casos a través del servicio de prevención, y los trabajadores jóvenes lo manifiestan claramente. Pero, a menudo, la formación es teórica, y confían más en el aprendizaje por la experiencia de los compañeros. Se aprende más en el trabajo, con los demás, que en los cursillos. Como ideal, todos demandan más formación. En la práctica, una constante del discurso de los trabajadores entrevistados era la mayor exigencia en el puesto de trabajo, y el menor tiempo disponible para la formación dentro de la empresa. Y, por supuesto, cuando eres autónomo tienes todavía menos recursos para formarte.

La camaradería y el apoyo social son elementos claves en la cultura de una organización. Y en la experiencia de los trabajadores. En el sector del transporte, se generan vínculos que van más allá de la empresa, y que permiten identificarnos como “tipos de la carretera”. Es una solidaridad entre motoristas, entre camioneros, que permite encontrar apoyo en un accidente o un problema con el vehículo en la carretera. Frente a la agresividad del tráfico urbano, la camaradería entre motoristas o camioneros constituye un elemento de identificación, un vínculo que fortalece la conciencia de ser miembro de un grupo.

“Los de las motos nos ayudamos. Siempre me ha gustado eso” (T1).

6.3.2. Factores relacionados con el puesto de trabajo

Podríamos resumir el discurso de los trabajadores jóvenes entrevistados con el siguiente lema: más rápido, más paquetes, más tiempo de trabajo. La progresiva degradación de los puestos de trabajo en muchos sectores de nuestra economía, que detectan muchos especialistas, es claramente objetivada por los trabajadores jóvenes entrevistados. Como se trabaja por objetivos, las características concretas del puesto de trabajo (transportar objetos o personas) vienen determinadas por una organización del trabajo que busca eliminar los tiempos muertos, y conseguir el máximo rendimiento del trabajador. La intensidad y la carga de trabajo hacen que, en ocasiones, la fatiga afecte a las capacidades físicas del conductor, y ahí nacen algunos accidentes y problemas en el trabajo.

“Si pudieran, no tendríamos ni un minuto de descanso. Cada vez hay oportunidad para fumar un cigarrillo. Casi ni para ir al servicio” (T13).

Para algunos de los trabajadores jóvenes entrevistados, poder organizar tu horario de reparto y planificar tus rutas se presentan como un valor añadido, aporta libertad a su actividad. Sin embargo, aumentar el rendimiento conlleva un peligro: que te aumenten los objetivos para el siguiente mes, o para el siguiente año. Te esfuerzas para que te pidan aún más esfuerzos. Esto acaba generando, y no solo en los ámbitos de actividad en los que trabajan las personas entrevistadas, una elevada carga física y mental. Por ello, una de las demandas de los trabajadores jóvenes es establecer programas de formación que les capaciten para ordenar mejor su tiempo, incluso autocontrolando su eficacia para que los objetivos a cumplir no se redefinan al alza constantemente. Como señalaba uno de ellos, hay un límite físico que no puedes sobrepasar:

“Programar las rutas está bien. Y cumplir los objetivos. Al principio no te das cuentas, y trabajas al máximo. Después, o te paras, o acabas agotado. La novatada” (T5).

Las principales características del puesto de trabajo, sobre las que deberían establecerse medidas de prevención adecuadas, son las siguientes: el peso de las cargas que se manipulan, el estado del vehículo, las vibraciones que se derivan de la conducción (y que pueden provocar molestias en la región lumbar, la columna vertebral, o las muñecas), el ruido ambiental, y la frecuencia en el reparto de paquetes.

“Estar siempre en la moto también cansa. Hay que hacer deporte, si no, te quedas rígido. A veces, acabo con calambres” (T1).

La diferencia entre accidentes in itinere y accidentes en misión es clara para los trabajadores jóvenes entrevistados. El transporte hasta el puesto de trabajo podría considerarse tiempo de trabajo, pero, en la práctica, es tiempo privado. Y, por eso, hay que tener cuidado cuando

se vuelve del trabajo, sobre todo en fin de semana. Muchos riesgos dependen de motivaciones extralaborales: salir con los amigos, tomar unas copas, volver rápido para cambiarse y aprovechar la noche (sobre todo el fin de semana). Para los trabajadores más jóvenes, es en el tiempo libre cuando realmente pueden disfrutar de lo que han ganado, es el ocio lo que define su vida, y hay que aguantar, como señalan ellos mismos, el tirón del cansancio y salir con los amigos.

“El horario nocturno me viene bien. Termino y me voy de marcha con los colegas. Hay que tener cuidado con la bebida. Ya. Pero salir, sales” (T13).

6.3.3. Factores personales

Los factores personales influyen en la probabilidad de sufrir un accidente laboral, y por supuesto un accidente laboral-vial. Podemos destacar tres temas que se articulan las preocupaciones manifestadas en el discurso de los trabajadores entrevistados.

- En primer lugar, el análisis de las causas de los accidentes laborales-viales. Entre ellas, ocupa un lugar destacado las características personales del trabajador. Sobre todo, en el ámbito de la conducción: la falta de destrezas y una pobre coordinación visual-motora favorecen la accidentalidad. Otras características de la personalidad, como la hostilidad, la impaciencia, la irritabilidad, o la agresividad, favorecen estilos de conducción más peligrosos para el conductor y para los demás ocupantes, en su caso, del vehículo. Además, en un sistema de trabajo que busca la máxima eficacia y demanda grandes esfuerzos al trabajador, caracterizado por una sistemática urgencia temporal y objetivos difíciles de alcanzar, estos rasgos de la personalidad influyen en la predisposición a sufrir un accidente laboral-vial.

“Influye como es cada uno. Nervios, impaciencia, tensión. No todos valen para motorista” (T1).

“Este trabajo es como es. Siempre falta tiempo, siempre hay que ir a toda pastilla. Hay que tomárselo con calma. Si puedes. Como te aceleres, malo” (T13).

- En segundo lugar, la percepción del riesgo. En este punto, coinciden con las aportaciones realizadas por los expertos. Los jóvenes tienen una gran confianza en sí mismos, la conducción es un deporte, o al menos se interpreta en parte así, y de lo que se trata es de tener habilidad para afrontar la carretera. En definitiva, la percepción del riesgo se ajusta a la realidad tras un accidente, de un compañero o de uno mismo, o tras un tiempo de experiencia laboral, en la que se han sufrido algunos percances. Inicialmente, el respeto por el vehículo va unido a una sensación de libertad y de poder, que se refleja en el estilo de conducción. Los trabajadores entrevistados diferencian claramente entre los accidentes in itinere y los accidentes en misión. Cuando se va, pero sobre todo cuando se vuelve del trabajo, en un vehículo propio, y próximo al fin de semana, la actitud ante el vehículo cambia: música, velocidad, búsqueda de diversión, vuelta rápida al hogar para después volver a salir o para descansar... En los accidentes en misión, es más fácil mantener una percepción adecuada del riesgo, porque nos encontramos dentro de la jornada laboral, con compañeros de trabajo, y con objetivos que cumplir. En definitiva, la percepción del riesgo es más adecuada dentro de la jornada de trabajo, y por lo tanto en misión, que en los momentos en los que volvemos a nuestro hogar. De ahí que insistan en la necesidad de formar mejor en prevención de accidentes en la fase de obtención del carnet de conducir, para conformar una cultura de la conducción que, fuera del ámbito del trabajo, nos permita mejorar nuestro comportamiento como conductores.

“Después del trabajo, cojo la moto y ya no es lo mismo. Es otra cosa. Más libertad. Todo es más fácil” (T5).

- En tercer lugar, los jóvenes perciben claramente los riesgos que se derivan del consumo de sustancias psicoactivas, como el alcohol u otro tipo de drogas. Volver al hogar por la noche tiene sus riesgos, porque no todo el mundo conduce en perfecto estado. Los trabajadores jóvenes más vinculados al transporte, además, diferencian claramente entre ellos, profesionales, y otros conductores noveles que asumen riesgos innecesarios o consumen sustancias que debilitan sus reflejos y su capacidad de conducción. Los hábitos de beber, los comportamientos aberrantes o el exceso de velocidad afectan claramente a la seguridad del conductor y de aquellos con quienes se encuentra en la carretera.

“Conducir es un riesgo, de noche más. A veces salgo del turno, y cómo va la gente... Yo creo que ni se enteran de lo que hacen” (T12).

6.3.4. Demandas para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Las principales demandas de los jóvenes para mejorar sus condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en relación con los accidente en misión y accidente in itinere, son las siguientes:

- En primer lugar, favorecer una formación más adecuada, sobre todo entre los conductores noveles, para que suplan la falta de experiencia con una información correcta, que les permita anticiparse a los riesgos y adoptar un tipo de conducción segura.
- En segundo lugar, considerar los accidente in itinere como accidentes dentro de la jornada de trabajo, y por lo tanto que la formación en prevención en la empresa lo tenga en consideración. Por ejemplo, una propuesta sería considerar el desplazamiento al puesto de trabajo como parte del trabajo, y a veces ponen el ejemplo de los autobuses escolares:

“Cuando vas en la ruta, si llegas tarde al colegio, pues no pasa nada, estás en el colegio desde que subes al autobús. Lo mismo debería pasar en el trabajo, estamos ya trabajando desde que salimos de casa, al desplazarnos a nuestro puesto de trabajo” (T1).

- En tercer lugar, un mantenimiento adecuado y una revisión correcta del vehículo. Y organizar la actividad del transporte de tal forma que los descansos sean obligatorios, sobre todo entre los mensajeros, frente a los transportistas de camiones, que ya tienen que respetar unos períodos de descanso establecidos por el tacógrafo.

“Un tacógrafo en la moto. Es la solución ideal para que se respeten los tiempos de descanso” (T7).

- En cuarto lugar, afrontar el problema de la subcontratación y de los ‘falsos autónomos’, diseñando un sistema de formación que se extienda a los trabajadores autónomos del sector del transporte y la mensajería, ofrecidos por la empresa para la que se trabaja realmente.

“Soy autónomo. Pero transporto siempre materiales para una sola empresa, todo el tiempo. La formación debería ser programada por la empresa” (T8).