

* *
*

A continuación cabe reubicar los retos que se nos plantean en el contexto de algunas evoluciones estructurales fundamentales que, por una parte, permiten explicar la aparición de una serie de problemas, y por otra condicionan la prevención y el tratamiento de estos mismos problemas.

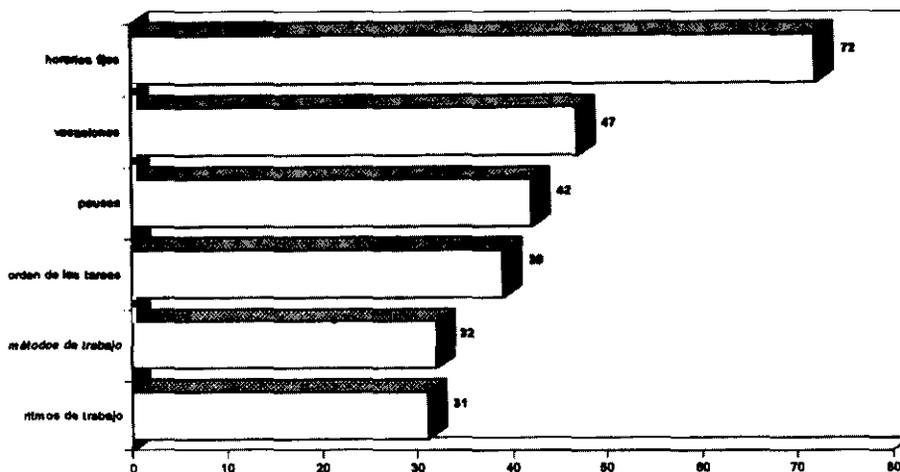
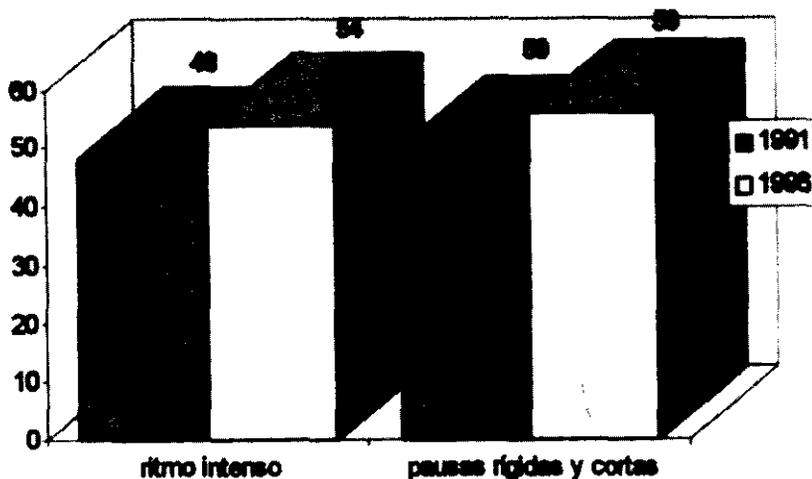
Citemos en particular los aspectos siguientes:

- **el envejecimiento de la población empleada:** este envejecimiento plantea un problema general de adaptación del medio ambiente de trabajo a capacidades que evolucionan con la edad. Recordemos que los puestos de trabajo se conciben generalmente para hombres jóvenes y de buena salud. Hay por consiguiente un gran riesgo de excluir del trabajo a los trabajadores de avanzada edad y de impedir la integración de las personas que tienen una minusvalía o problemas de salud;
- **creciente tasa de actividad femenina:** ello plantea la cuestión de la igualdad de oportunidades y de la discriminación en el trabajo;
- **la evolución en la estructura de los empleos:** prosigue la terciarización del trabajo, en particular en los países del Sur de Europa. El trabajo en la industria, con sus riesgos específicos, sigue disminuyendo. Finalmente, en los últimos años se ha desarrollado extraordinariamente el trabajo temporal (el 15% de los asalariados en la Unión Europea están en 1996 con contrato interino o de duración determinada);
- **las reestructuraciones** que conducen en particular a una mayor dispersión y a un estallido de los colectivos de trabajo tradicional. Cabe citar en particular el desarrollo de la subcontratación, del trabajo independiente (en determinado país), o el énfasis en el trabajo a distancia (aún cuando éste está relativamente limitado de hecho);
- **la apertura al exterior** de los lugares de trabajo: aumenta la relación de los empleados con los clientes o el público aumenta, lo cual no es neutro con respecto a las condiciones de trabajo.

* *
*

En este contexto, son de destacar una **serie de evoluciones preocupantes** de las condiciones de trabajo. En particular:

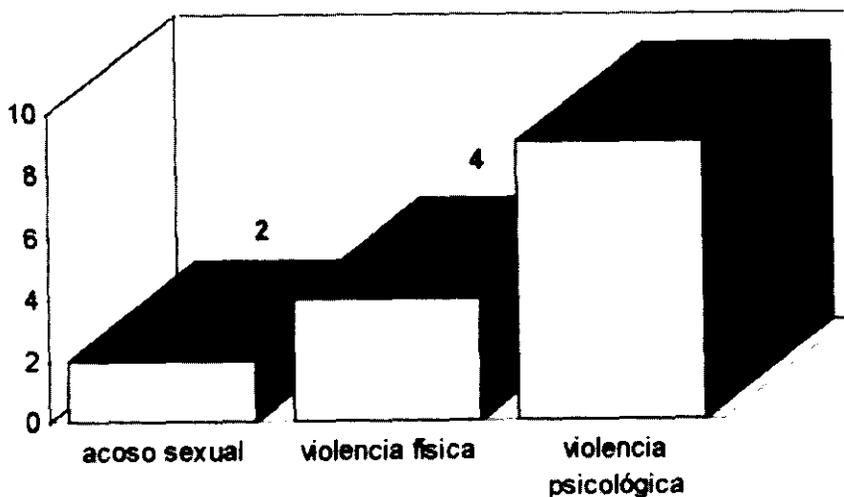
- **la intensificación del trabajo:** si en general se tiende a trabajar menos, se constata en cambio un aumento de los ritmos de trabajo.



Sin duda, esta intensificación no es extraña a los problemas de estrés encontrados (cerca de 1/3 de los trabajadores se quejan de ello), y la mayor autonomía no basta para compensar la intensificación constatada;

- **el trabajo repetitivo:** no parece haber pasado aún completamente a una práctica histórica olvidada, a pesar de los discursos sobre los nuevos modelos de organización. (Incluso se constata que en algunos sectores como el agroalimentario tiende, por el contrario, a aumentar). Sin duda no es extraño a ello el desarrollo de trastornos musculoesqueléticos;

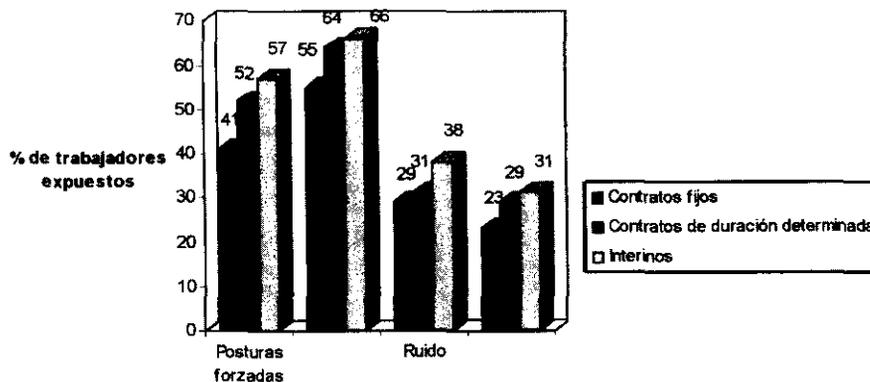
- **la irregularidad y la imprevisión de los horarios de trabajo:** la flexibilización de los horarios de trabajo es una de las tendencias sostenidas: una proporción creciente de trabajadores trabaja el fin de semana, por la noche, generalmente en gamas horarias consideradas «no sociales». Esto corresponde a una lógica de flexibilidad productiva orientada a responder mejor a la demanda. No obstante, hay que velar que en el futuro esta evolución, que se traduce en particular en una anualización de la duración del trabajo, no se haga en detrimento de la calidad de vida de los empleados, en particular de los que tienen una doble carga de trabajo (por ejemplo, familiar) y para quienes la imprevisión es un problema mayor;
- **la violencia en el trabajo:** debería prestarse una mayor atención a este problema que afecta prioritariamente a las mujeres, a los jóvenes y a los trabajadores temporales;



- **la precarización:** los empleados que tienen un estatuto precario (contrato de interino o contrato de duración determinada) tienen, como prueban todas las investigaciones, condiciones de trabajo claramente menos favorables que la media. Sin embargo, el empleo precario afecta a un número creciente de trabajadores. Los estudios ponen de manifiesto también que no es la precariedad lo que genera directamente estas malas condiciones de trabajo, sino más bien que los trabajos difíciles se dan prioritariamente a los trabajadores con un estatuto precario. Así las cosas, para estos puestos de trabajo, y en igualdad de condiciones, es mejor un estatuto permanente que un estatuto precario;

Condiciones de Trabajo (UE 15)/1996

Condiciones de Trabajo (UE 15)/1996



- finalmente estos «nuevos» riesgos no deben hacer olvidar los **riesgos «clásicos»**, como el ruido, la exposición a los productos químicos, etc... Se constata en efecto que la exposición a estos riesgos no disminuye sensiblemente. Lo cual es paradójico si se tiene en cuenta la abundancia de información que existe sobre la identificación y la prevención de estos riesgos. Evidentemente hay un problema de transmisión de la información de la investigación hacia las empresas.

* *
*

Las evoluciones descritas anteriormente así como los nuevos riesgos resultantes plantean toda una serie de **retos a las políticas de salud en el trabajo**. Los agruparemos en cuatro epígrafes:

- el reto del control,
- el reto de la multidisciplinaridad,
- el reto de la prevención,
- el reto del seguimiento

El reto del control: la mayor dispersión del trabajo por medio de la proliferación de las pequeñas, o incluso micro empresas, la subcontratación en cascada que lleva a una externalización de los riesgos, el recurso a formas de empleo precarias (interino, CDD, independientes) hacen difícil el control

clásico (Inspección de trabajo). Por una parte aumentan las situaciones y los trabajadores en situaciones difíciles de controlar, por otra parte el personal sigue siendo insuficiente, o incluso disminuye. Existe una gran divergencia entre los países de la UE (un Inspector por 5000 trabajadores en Finlandia, uno por 20.000 en Irlanda).

Estos problemas exigen reconsiderar el sistema tradicional de prevención basado en el tríptico reglamentación-control-sanción, y máxime teniendo en cuenta que las sanciones son obviamente insuficientes para ser eficaces.

Hay que desarrollar dos ejes. Por una parte hacer evolucionar *las funciones de control del nivel externo (Inspección) hacia el nivel interno (empresa)*. Se efectúan algunas políticas de este tipo en Noruega, con el objetivo de hacer de la Inspección el controlador de las reglas del juego y comprobar que las empresas han establecido los dispositivos adecuados de prevención. Se pasa así de un control de los fines a un control de los medios. Dicho esto, subsiste el papel de la autoridad pública en la definición de los objetivos de salud, en particular en las PYME y las empresas privadas de representación sindical o de personal, donde existe el riesgo de falta de diálogo y negociación social.

Por otra parte, de una manera más general, hacer evolucionar *la función de Inspección hacia una función de animación-consejo*, como el centro de una red de agentes, de interlocutores sociales y de expertos en particular. La Inspección, permaneciendo in situ, se convierte en un enlace, un lugar de paso, un vector de colaboración y asociación.

El reto de la multidisciplinariedad: la mayor complejidad de los problemas que deben prevenirse y tratarse lleva a plantearse la cuestión de la multidisciplinariedad, de la evaluación de los riesgos y del lugar de la reglamentación.

El *enfoque multidisciplinar* de la prevención devino necesario para prevenir o corregir riesgos cuyas razones son múltiples (organización del trabajo, riesgos físicos, concepción de los puestos del trabajo, o incluso factores vinculados al ambiente, en particular el ambiente social). Esto lleva a poner en entredicho la «monodisciplinariedad» de algunos servicios de prevención como los de Francia e Italia, servicios basados fundamentalmente en un enfoque médico e individualizado de las condiciones de trabajo. El enfoque multidisciplinar se desarrolló especialmente en fecha reciente en los Países Bajos, donde los servicios de prevención deben necesariamente incluir cuatro perfiles de peritaje: medicina del trabajo, ergonomía, organización e ingeniería.

La evaluación de los riesgos y condiciones de trabajo se vuelve más compleja. No se trata ya de medir el medio ambiente o los riesgos físicos, sino también de los riesgos psicosociales. La participación de los trabajadores en esta eva-

luación se convierte pues en una condición indispensable. La evaluación no puede ya ser únicamente competencia de «expertos».

Por último, *el lugar de la reglamentación* se plantea frente a estas situaciones de trabajo complejas y variadas, y cada vez es más difícil fijar en detalle los objetivos a alcanzar y los medios para ello. A imagen de la Directiva Marco de 1989 y de la legislación de algunos países de la UE, los países escandinavos en particular, la autoridad pública fija las grandes líneas y los grandes principios solamente. De nuevo eso transfiere a las empresas y a los interlocutores sociales una parte importante de la responsabilidad en la aplicación de las medidas detalladas de prevención.

El reto de la prevención: el paso de la distribución/compensación a la prevención cuestiona los sistemas de seguro, plantea de nuevo la cuestión de la evaluación a priori de los riesgos, y también de la función de prevención/mejora de las condiciones de trabajo en la empresa, y finalmente el papel de la *formación inicial*.

Los sistemas de seguro, ya sean completamente privados como en Finlandia o Dinamarca, parcialmente privados como en Bélgica o Portugal o públicos como en el resto de la UE, se concibieron generalmente para reparar y compensar. Últimamente están en vías de orientar su acción hacia un papel de prevención y establecer incentivos financieros de tipo bonificación —penalización que animen a las empresas a actuar preventivamente a la ocurrencia de los riesgos.

Esto supone que se pueda proceder a una definición de los riesgos potenciales y de los factores de riesgo. Se plantea de nuevo la cuestión *de la evaluación a priori de los riesgos*. En efecto, ¿cómo, a partir de qué instrumentos y qué métodos, proceder a tal evaluación anterior? La Directiva Marco de 1989 formula su obligatoriedad. Quedan por definir las disposiciones de aplicación.

Finalmente debe abordarse el papel de la *formación inicial*. En efecto, si la prevención en la empresa debe llegar a ser integrada, eso significa la desaparición de la «función salud, seguridad, condiciones de trabajo» (que interviene generalmente en último lugar una vez tomadas todas las decisiones técnicas y financieras) y su reintegración en las funciones productivas, administrativas, financieras y de mantenimiento. Una de las herramientas de esta integración de la función prevención hacia arriba (¡que no significa la desaparición del peritaje salud/trabajo!) debe hallarse seguramente en la formación inicial de los ingenieros y gestores, y apela para ello a la autoridad pública.

El reto del seguimiento: no puede haber una buena prevención sin un buen inventario. Y este inventario requiere *indicadores pertinentes de las condi-*

ciones de trabajo y de los factores de riesgos. Los indicadores tradicionales son ya insuficientes para reflejar la complejidad de las situaciones de trabajo. Los datos estadísticos sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales no son más que la parte visible del iceberg, sobre todo teniendo en cuenta que asistimos al parecer a una subdeclaración en algunos sectores o países. El hecho por ejemplo de que las sorderas profesionales figuren en primer lugar de los ataques declarados a la salud apenas refleja una realidad del trabajo en la que dominan los ataques a la salud mental y los trastornos músculo-esqueléticos. Estos indicadores reflejan más bien una realidad que ha cambiado, la de un trabajo industrial y masculino dominado por los riesgos físicos. Ya mencionamos antes la cuestión de la evaluación de los riesgos en las empresas. Es importante también a nivel macroeconómico establecer indicadores que permiten medir mejor los cambios y los problemas así como la eficacia de las políticas públicas, en particular, de salud en el trabajo.

* *
*

Concluiremos con el hecho inevitable que la prevención y la salud en el trabajo, aunque se imponga la idea de que la prevención de los riesgos profesionales tiene repercusiones económicas positivas, requiere al principio **una aportación de fondos y medios**: en formación, en instrumentos de seguimiento, en hombres (aun transformada, la función de control debe permanecer), en investigación (en nuestra opinión, el que en algunos países, algunos establecimientos públicos de investigación en el ámbito de la salud en el trabajo pasen en lo sucesivo a depender sistemáticamente del mercado plantea un verdadero problema). Más allá de los discursos, son los medios financieros el indicador de la voluntad política de avanzar y prevenir los riesgos en un medio ambiente de trabajo que, ciertamente en algunos ámbitos muestra mejoras, pero que en otros evidencia una severa degradación.

Haremos hincapié finalmente en el hecho de que mejorar las condiciones de trabajo y prevenir los nuevos riesgos es mejorar la salud de los trabajadores. Y esta salud no tiene precio. Pero es también mejorar la salud de las empresas y sus resultados como bien mostró la conferencia de La Haya sobre los Costes/beneficios de la Prevención en 1997. Mejorar las condiciones de trabajo es en particular reducir el absentismo por razones de salud y por lo tanto **reducir los costes**. Recordemos que se estima en 600 millones los días de trabajo perdidos en la Unión Europea por razones de salud profesional, o sea 4 días de ausencia por trabajador al año por término medio.