

Las nuevas modalidades de relaciones contractuales y su repercusión en la seguridad y la salud en el trabajo

Resumen de un informe de la Agencia

En la presente hoja informativa se resume un informe sobre las repercusiones para la seguridad y la salud en el trabajo (SST) de los cambios en las relaciones contractuales. Sobre la base de la investigación actual y el dictamen de expertos, aborda las tendencias en las relaciones contractuales, las repercusiones que tienen para los riesgos de seguridad y salud laboral, los retos para su prevención, así como las repercusiones para la investigación en el futuro.

Tendencias: Flexibilidad y descentralización

La principal influencia sobre los tipos de contratos utilizados en el mundo laboral la han ejercido los cambios en:

- La producción: se ha registrado un desplazamiento desde la producción industrial masiva al trabajo de utilización intensiva del conocimiento y los servicios
- La organización del trabajo: el imperativo de operar con más flexibilidad, por ejemplo para satisfacer una demanda intensiva, ha influido considerablemente en los tipos de contratos utilizados por las organizaciones



Las organizaciones modernas están más descentralizadas y utilizan "métodos de producción ligeros", unos cambios cuyo resultado inmediato ha sido la reducción del personal en empleo directo. En la actualidad, muchas empresas realizan en el seno de la organización las funciones básicas y subcontratan las funciones auxiliares, lo cual da lugar a una cadena de proveedores y subcontratistas. Se ha vuelto así más compleja y menos estable la manera de operar de las empresas y también de cooperar entre ellas.

Los contratos de trabajo y las descripciones de puesto son ahora más inestables. Las empresas hacen un mayor uso de contratos a corto

plazo, utilizan personal temporal, autónomos o personas en régimen de autoempleo. Los trabajadores, cada vez más, tienen que ocuparse de múltiples tareas. Algunas relaciones contractuales se han vuelto más informales. Se utilizan más trabajadores a tiempo parcial, en su mayor parte mujeres. Las nuevas tecnologías también pueden influir en la forma de empleo, por ejemplo creando más posibilidades para que la gente trabaje desde su hogar en régimen de autoempleo.

Tendencias actuales

- Incremento del autoempleo. Parece reducirse la distinción entre empleados y autoempleados.
- Menor uso de contratos permanentes o de duración indefinida y aumento de los contratos a plazo fijo o breve, y mayor uso de contratos con agencias temporales. Sin embargo, la mayoría de los puestos están bajo contratos permanentes o de duración indefinida. En la actualidad, el porcentaje de empleados de la UE con empleo no permanente parece haberse estabilizado en menos del 15% del conjunto de la masa laboral.
- Incremento del empleo mediante agencias de trabajo temporal, pero que aún no supera el 2% del empleo total
- Continuo aumento del trabajo a tiempo parcial. En 2000, más de la cuarta parte de los empleados en la UE trabajaba menos de 25 horas a la semana, y más del 40% eran mujeres.

Repercusiones para la seguridad y la salud en el trabajo

Aunque los cambios organizativos pueden proporcionar oportunidades de mejorar la SST, el informe se centra en la posible repercusión negativa y las medidas para evitarla. Los cambios mencionados en la forma en que las organizaciones contratan al personal y los servicios pueden tener diversos efectos sobre la SST, como por ejemplo:

- Puede haber una reducción de los conocimientos y de la competencia en materia de SST en el seno de la organización;
- Los trabajadores temporales (y en cierta medida los trabajadores a tiempo parcial) pueden estar menos informados sobre los posibles riesgos y tener menos oportunidades para llegar a comprenderlos bien;
- Aunque los empleados con contratos permanentes o indefinidos se enfrentan habitualmente a superiores demandas en el empleo, los empleados no permanentes tienen menos control sobre su trabajo. Estas son cuestiones relacionadas con el estrés;
- Los subcontratistas son presionados a trabajar dentro de plazos muy cortos para satisfacer los propios calendarios de producción ya cortos de sus clientes.

Se han documentado dos importantes efectos adversos sobre las condiciones de trabajo para los contratos temporales, de corta duración y la subcontratación.

1. Se ha probado una tasa de accidentes superior en el trabajo por cuenta de agencias de trabajo temporal. Si bien es difícil de verificar mediante datos cuantitativos, con frecuencia los

estudios de caso muestran una transferencia de los riesgos a los empleados no permanentes y a los subcontratistas, que tienen menor protección y/o conocimientos para hacer frente a estos riesgos. También se ha registrado una relación entre las malas condiciones ergonómicas y los contratos no permanentes, pero esta relación podría explicarse también por diferencias de edad, ocupación y sector.

2. Tanto los estudios de caso como los datos cuantitativos muestran una división de la mano de obra sobre la base de diferencias en las condiciones contractuales del empleo (es decir, horario de trabajo, inseguridad en el puesto, cualificaciones). En general, los trabajadores no permanentes y a tiempo parcial tienen una menor seguridad, menos control sobre su horario, menos perspectivas profesionales, menos acceso a la formación y realizan tareas menos cualificadas. Estos factores pueden dar lugar a un mayor estrés de origen laboral. Esta cuestión, la formación y el desarrollo de aptitudes, plantea un problema adicional. La formación permanente y el desarrollo de cualificaciones es importante, no sólo para desempeñar el propio empleo, sino también para hacer frente al cambio de la organización y los riesgos en el trabajo. Estos problemas tienen además una dimensión asociada al género, pues en general las mujeres constituyen una proporción mayoritaria entre los que ocupan empleos no permanentes y a tiempo parcial.

El cambio de la organización del trabajo - posibles repercusiones para la SST:

- La velocidad del cambio y la complejidad de la organización del trabajo pueden dar la sensación de perder el control sobre la propia vida o trabajo ('nada es permanente').
- La inseguridad puede ir más allá de los límites entre los trabajadores 'permanentes' y 'temporales'. El aumento de la presión del tiempo y la intensificación del trabajo tienen una repercusión similar.

El cambio de las relaciones contractuales - posibles repercusiones para la SST:

- Transferencia de riesgos a empleados no permanentes o subcontratistas.
- Los índices de accidentabilidad entre los trabajadores de agencias de trabajo temporal son más elevados, probablemente debido a su menor experiencia y formación.
- Los empleados con contratos de corta duración están expuestos a peores condiciones ergonómicas que los empleados con contratos indefinidos, pero estas diferencias también podrían explicarse por diferencias de edad, ocupación o sector.
- Los empleados con contrato temporal o a plazo fijo tienen menos acceso a la formación (incluida la formación en SST), tienen menos control sobre su tiempo de trabajo y menos perspectivas profesionales. Estos factores pueden contribuir al estrés de origen laboral.
- Está menos claro el efecto del trabajo a tiempo parcial sobre la SST, pero estos trabajadores pueden tener menos acceso a la formación y tareas menos cualificadas.
- Existen diferencias relacionadas con el género en las relaciones contractuales, así como en los efectos sobre la salud.

Los retos para la prevención en materia de SST

Todos los cambios descritos representan otros tantos retos para la prevención en materia de SST, tanto en las organizaciones como para las autoridades de SST.

Entre las medidas para afrontar estos retos figuran las siguientes:

- Formas efectivas de abordar e integrar la SST en la gestión de situaciones contractuales complejas;
- Cooperación y comunicación efectiva entre las diversas partes involucradas en la subcontratación para gestionar los riesgos de SST;
- Compensación de cualquier pérdida de conocimientos de SST en el seno de la organización;
- Métodos para asegurar que los trabajadores temporales y de agencias de trabajo temporal tienen suficientes conocimientos, instrucción y son conscientes de los riesgos y conocen su prevención. Deberían tener presentes los procedimientos a seguir.

Muchas pequeñas y medianas empresas y personas en régimen de autoempleo trabajan como subcontratistas para empresas mayores. Las empresas pequeñas tienen índices de accidentabilidad superiores a las grandes organizaciones. A menudo las organizaciones mayores para las que trabajan tienen mayores recursos y están más organizadas para gestionar la SST. Un reto consiste en animar a las grandes organizaciones a cooperar de manera efectiva con sus contratistas menores, lo que se traduce en:

- Incorporar la SST en los procesos de licitación y gestión de contratos. Ya existen algunos ejemplos de buenas prácticas en este ámbito (¹).
- Animar a las grandes empresas a compartir con sus contratistas sus recursos en materia de SST comunes en el marco de su relación contractual. Por ejemplo, que las organizaciones mayores proporcionen formación a los contratistas antes de que se incorporen a sus instalaciones (²).

El reciente Libro verde de la UE para fomentar un marco europeo sobre la responsabilidad social de las empresas (³) alienta estos enfoques, y deben estudiarse los ejemplos de buenas prácticas en este ámbito para determinar sus factores de éxito.

Futuras necesidades de investigación

En el informe se sugieren diversos ámbitos para nuevos estudios, como por ejemplo:

- los efectos a largo plazo de la inseguridad en el empleo, la reducción del tamaño de las empresas y la subcontratación;
- los factores relacionados con el género;
- las medidas de éxito, incluida la SST en las diferentes modalidades de relación contractual.

Cómo conseguir el informe

El informe completo puede obtenerse en inglés en la página web de la Agencia, en la dirección: <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/206/en/index.htm>, de donde puede descargarse gratuitamente. El informe impreso - "Research on New Forms of Contractual Relationships and the Implications for Occupational Safety and Health" (Investigación sobre las nuevas modalidades de relaciones contractuales y su repercusión en la seguridad y la salud en el trabajo), Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2002, ISBN 92-95007-40-9 puede adquirirse en la Oficina de Publicaciones de las CC.EE. de Luxemburgo (<http://eur-op.eu.int/>), o en sus puntos de venta. El precio es de 7 Euros en Luxembourg (IVA aparte). Esta hoja informativa puede obtenerse en todos los idiomas de la UE en <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/>

(¹) <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/#marketing>

(²) <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/#practice>

(³) http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper.htm