



Prevención de accidentes de origen laboral: posible cambio de estrategia dentro del cambiante mundo del trabajo

Conferencia europea y acto de clausura de la Semana Europea de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de 2001

Índice

Introducción	1
A. Evolución del enfoque dado a la salud y a la seguridad	1
B. La salud y la seguridad en el trabajo como prioridad de la Unión Europea	2
C. Futura estrategia de la UE para la prevención de accidentes laborales	3
Seminarios prácticos:	
1. Nuevos conceptos de prevención de accidentes laborales dentro de un mundo del trabajo en evolución	4
2. De la prevención de accidentes laborales al fomento de la seguridad; repercusión de las nuevas relaciones contractuales	5
3. Importancia de las cuestiones de género en la evaluación y la prevención de riesgos	6
4. Envejecimiento de la población activa y prevención de accidentes laborales	7
5. La exposición a la violencia como factor de riesgo en el trabajo	7

Introducción

La Semana Europea de la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2001 tuvo como tema central la prevención de accidentes de origen laboral. Cada año mueren en el trabajo unos 5 500 trabajadores de la UE, y muchos más resultan heridos, unas cifras que siguen siendo inaceptablemente elevadas. Casi todos estos accidentes se podrían prevenir, y la actuación para solucionar este problema es esencial si se desea reducir el coste humano y financiero.

Durante el mes de octubre de 2001 tuvo lugar en los Estados miembros de la UE un amplio abanico de actividades de la Semana Europea. Dichas actividades culminaron en un acto de clausura organizado conjuntamente por la Agencia Europea y por la Presidencia belga de la UE, celebrado en la sede del Parlamento Europeo en Bruselas en los días 22 y 23 de noviembre de 2001. Con la conferencia se pretendía favorecer el éxito de la Semana a la hora de concienciar sobre la necesidad de reducir el número de accidentes laborales y poner de relieve los grandes retos políticos que implica la prevención de accidentes en un mundo del trabajo en evolución. Ofreció además a los responsables de la toma de decisiones, a los expertos y a otras personas que trabajan en el ámbito de la seguridad y la salud laborales la oportunidad de compartir e intercambiar conocimientos y experiencias en la materia.

El presente número de Forum se basa en los discursos pronunciados y en las intervenciones realizadas durante la conferencia, así como en los cinco seminarios prácticos que la precedieron.

A. Evolución del enfoque dado a la salud y a la seguridad

Basado en un discurso de Laurette Onkelinx, Viceprimera Ministra belga y Ministra de Empleo y de Igualdad de Oportunidades

Tradicionalmente se tiene la idea de que el trabajo es beneficioso para la salud. Pero es posible que no siempre sea así. Junto con el desempleo, los accidentes de trabajo constituyen la cara oculta del mundo del empleo, la industrialización y el desarrollo económico. Lamentablemente, suele ser en el momento de las tragedias, como la explosión en la fábrica AZF en Toulouse a finales de 2001, cuando se hacen más evidentes.

Incluso en nuestras sociedades «postindustriales», los accidentes causan graves perjuicios no sólo a los trabajadores, sino también al funcionamiento de nuestras economías.

Los progresos conseguidos en materia de prevención con frecuencia parecen algo inferiores a lo que se esperaba en un principio. Por otro lado, la reducción observada en la tasa de accidentes dentro de un sector podría ser únicamente el resultado de una regresión general dentro del propio sector.

La aparición de nuevos riesgos puede explicar en parte por qué los resultados no han sido necesariamente de tan largo alcance como se deseaba. El carácter evolutivo de los riesgos hace igualmente necesaria una política de prevención evolutiva.

La prevención se aborda normalmente desde un punto de vista técnico. Sin embargo, es posible un enfoque que se base más en los sistemas, y Laurette Onkelinx, Ministra belga de Empleo y de Igualdad de Oportunidades, ha estado desarrollando un enfoque así dentro de su ministerio.

La idea consiste en dar formación a los grandes protagonistas: mejorar los métodos de análisis de riesgos; fomentar el trabajo en diferentes disciplinas; facilitar la comunicación entre figuras clave, etc.

También se ha encontrado una relación entre el estrés —y otros factores de presión psicológica— y los accidentes de trabajo. En vista de ello, la Sra. Onkelinx movilizó a los protagonistas para poner en marcha una campaña de actuación concreta contra el estrés.

En Bélgica se ha iniciado un debate acerca de la coordinación entre las iniciativas comunitarias de «salud en el trabajo» y las de «igualdad de oportunidades». Por ejemplo, aunque la dimensión de género se ha reconocido hasta cierto punto en el ámbito de la salud y la seguridad laborales en el trabajo, la política se sigue formulando en gran medida asumiendo que el trabajador medio es un varón.

El 16 de noviembre de 2001 se celebró un seminario en el que se presentó un análisis de una encuesta realizada a escala de la UE por la Oficina Técnica Sindical Europea de Salud y Seguridad (TUTB) y por la Confederación Europea de Sindicatos (CES). En el seminario se destacó la necesidad de integrar más la dimensión del género en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo, sobre todo en lo que respecta a los indicadores utilizados. La UE podría hacer mucho a este respecto, por ejemplo, por medio de intercambios de experiencias.



© Parlamento Europeo. Galardonados con los premios de buenas prácticas (2001).

Programa de galardones a las buenas prácticas

La Agencia celebró, como parte de la Semana Europea de la Seguridad y la Salud de 2001, su segundo programa anual de galardones a las buenas prácticas. El objetivo de este programa es reconocer y fomentar las buenas prácticas, así como estimular la difusión de soluciones innovadoras y prácticas para prevenir los accidentes laborales.

Los Estados miembros designaron ejemplos de buenas prácticas europeas en el lugar de trabajo. Estos ejemplos comprendían numerosos tipos de organizaciones, entre ellas las pequeñas empresas, el sector público y el privado, así como los sindicatos que colaboran con las empresas y las instituciones nacionales de salud y seguridad.

Se concedieron galardones a diecisiete empresas durante una ceremonia que formó parte del acto de clausura de la Semana Europea, celebrado en noviembre de 2001 en la sede del Parlamento Europeo en Bruselas.

Entre las buenas prácticas galardonadas se encontraban:

- un plan de acción concebido por un fabricante español de componentes para motores, que tuvo como resultado una reducción del 70 % de los accidentes causados por los resbalones, tropiezos y caídas;
- una campaña de sensibilización en materia de seguridad dirigida a la flota pesquera belga; y
- un programa de cooperación de éxito de diez años de duración entre la dirección y los sindicatos en una empresa química del Reino Unido.

La violencia en el lugar de trabajo es otro nuevo riesgo que está apareciendo, ya sea en forma de violencia efectiva o simplemente de amenaza. Los profesores y los cuidadores —profesiones que tradicionalmente han presentado poco riesgo— se tienen que enfrentar cada vez más a la violencia.

En vista de lo anterior, en Bélgica se ha introducido un proyecto de ley del Parlamento cuyo fin es obligar a las empresas a que adopten un enfoque activo a la hora de combatir la violencia en el lugar de trabajo. Para ello recibirían asistencia técnica de las autoridades correspondientes.

Para terminar, el hecho de que los resultados en la reducción del riesgo de accidentes no hayan respondido siempre a las expectativas es una razón más para mantener la prevención de accidentes dentro de nuestras máximas prioridades.

Algunos puntos de debate:

- La prevención se aborda normalmente desde un punto de vista técnico. ¿Sería apropiado un enfoque que se base más en los sistemas y cómo se podría poner en práctica?
- La UE podría hacer mucho por integrar la dimensión de género en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo, sobre todo en lo que se refiere a los indicadores.
- ¿Se formula todavía la política pensando en el trabajador masculino?

- La violencia en el lugar de trabajo es un nuevo riesgo que está apareciendo. Incluso los trabajadores que tradicionalmente han presentado poco riesgo se tienen que enfrentar cada vez más a la violencia

B. La salud y la seguridad en el trabajo como prioridad de la Unión Europea

Basado en los discursos de:

- Anna Diamantopoulou, Comisaria de Empleo y Asuntos Sociales de la UE
- Odile Quintin, Directora General de la DG Empleo y Asuntos Sociales, Comisión Europea

En 2001, la Comisión planeaba presentar, para principios de 2002, una nueva estrategia comunitaria de seguridad y salud en el trabajo. La nueva estrategia (2002-2007) pondría de relieve el compromiso de la UE de conseguir los máximos niveles de salud y seguridad en el trabajo y sus grandes objetivos serían:

- Proteger a los trabajadores contra el riesgo y los accidentes y garantizar su derecho a unas condiciones de trabajo seguras.
- Evitar el *dumping* social e impedir la igualación hacia abajo («race to the bottom») en lo que se refiere a las normas de salud y seguridad en el trabajo.

La competitividad de las empresas debería basarse en el valor añadido por la cualificación y la iniciativa empresarial, y no en unas normas de seguridad poco estrictas. Las lesiones y los accidentes en el trabajo resultan costosos desde los puntos de vista físico, económico y psicológico.

Los accidentes de trabajo cuestan la vida a unas 5 500 personas cada año. En 1998, 4,7 millones de accidentes laborales motivaron ausencias de más de tres días. Extrapolando estos datos, al año se pierden 500 millones de días de trabajo.

Los procesos judiciales y los pagos de indemnizaciones por daños corporales pueden ser también muy lesivos para las empresas. Las economías gastan anualmente hasta el 4 % de su PNB en prestaciones y pensiones por daños corporales y discapacidades relacionados con el trabajo.

La aplicación de unas políticas y unas prácticas bien diseñadas en materia de salud y seguridad es fundamental para evitar este trágico despilfarro.

El ámbito de la salud y la seguridad laborales va estrechamente ligado a la imagen y la reputación, y los consumidores lo consideran como una de las dimensiones más importantes del comportamiento socialmente responsable; más que los derechos humanos, la estabilidad laboral y la protección del medio ambiente. Forma parte del sentido común empresarial y figura en el nuevo Libro Verde de la Comisión sobre la responsabilidad social de las empresas.

Un entorno de trabajo seguro y saludable ocupa también un lugar destacado en la «estrategia de Lisboa». En ésta se propusieron dos temas claves para la transición hacia una economía basada en el conocimiento:

- La política social es una *inversión* en capital humano y en cohesión social y es necesaria para el *desarrollo sostenible*.
- Europa se debe esforzar no sólo por *crear* puestos de trabajo, sino también por que los puestos de trabajo creados sean de *calidad*.

En el Consejo de Estocolmo, celebrado en la primavera de 2001, se definió el concepto de «calidad en el trabajo», el cual se exploró con más detenimiento en una comunicación de la Comisión adoptada en junio de 2001. En este último documento se presentó una estrategia basada en la idea de que la «calidad en el trabajo» depende de un delicado equilibrio entre la creación de puestos de trabajo y una protección social suficiente, estrategia que no se puede desvincular del tema de la calidad social en general. El concepto de «calidad» fue una gran innovación de las propuestas de la Comisión sobre las directrices para el empleo de 2002. La elaboración de una nueva estrategia de empleo adquiere más importancia por el hecho de que la calidad del empleo dependa tanto de la salud y la seguridad.

En las últimas cifras publicadas por Eurostat, los trabajadores de entre 18 y 24 años tenían un riesgo un 40 % mayor que la media de sufrir un accidente de trabajo. En cambio, el riesgo entre los trabajadores más mayores se elevaba hasta el 160 % de la media en los de 55-64 años y exponencialmente en los de 65 años o más, llegando al 340 % de la media. Puesto que estos grupos de edad son los que experimentarán la mayor tasa de crecimiento en un futuro cercano, es esencial conseguir una mejora de sus condiciones de trabajo.

También habría que prestar atención a combatir la exclusión de los grupos socialmente vulnerables y a reinserir a los trabajadores discapacitados, en particular aquellos cuyas discapacidades son resultado de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales.

Las relaciones contractuales también suelen incidir mucho en la salud y la seguridad de los trabajadores:

- Los trabajadores temporales y los que trabajan a tiempo parcial tienen más accidentes laborales.

- Los trabajadores de las empresas creadas más recientemente presentan un mayor riesgo que los de empresas que ya llevan algún tiempo en marcha.

Por lo tanto, hay que desarrollar nuevos métodos de prevención acordes con el constante cambio de circunstancias en el lugar de trabajo. Sin embargo, ello no debe implicar una reducción de la vigilancia con respecto a los riesgos más clásicos.

Las estrategias de prevención deben tener en cuenta además la dimensión de género. Las mujeres y los hombres no están repartidos por igual entre los diferentes sectores. Habría que tener también en cuenta los riesgos para la salud «reproductiva». Asimismo, los métodos tradicionales de notificación y reconocimiento de accidentes son desfavorables para las mujeres y se tienen que revisar. Es preciso ocuparse de los nuevos riesgos «psicosociales».

Por todos estos motivos, necesitamos políticas que sean en sí de *calidad*. En primera instancia, ello supone hallar la correcta combinación de las medidas existentes. Siendo uno de los pilares de la Europa social, el ámbito de la salud y la seguridad debiera servir de ejemplo a este respecto, ya que los instrumentos con él relacionados son muchos y diversos y entran en juego de forma complementaria. Serían elementos importantes en la nueva estrategia comunitaria. La legislación ha de ser moderna, fácil de utilizar y accesible a los no expertos. La directiva marco aprobada en 1989 ya fomentaba un enfoque dinámico, obligando a los empresarios a realizar continuamente evaluaciones previas de los riesgos y a poner en práctica las medidas apropiadas. Esta legislación debiera utilizarse como base de una legislación mejor. La nueva estrategia comunitaria deberá estar apoyada asimismo por estrategias nacionales adecuadas.

Sin embargo, el fomento de la seguridad laboral se inscribe además en una estrategia más amplia dirigida a la creación de puestos de trabajo de calidad.

Algunos puntos de debate:

- Las empresas tendrían que reflejar las opiniones de los consumidores y de los inversores y su competitividad se debería basar en el valor añadido por el cumplimiento de unos criterios estrictos de salud y seguridad, y no por limitarse a cumplir las normas mínimas de seguridad (responsabilidad social de las empresas).
- La calidad del trabajo depende de un delicado equilibrio entre la creación de puestos de trabajo y una protección social suficiente, y está estrechamente relacionada con la salud y la seguridad.
- El número de trabajadores mayores está creciendo con rapidez. Nuestra capacidad para utilizar plenamente el capital humano del futuro dependerá en gran medida de nuestro éxito a la hora de mejorar las condiciones de trabajo de esos trabajadores en materia de salud y seguridad.
- Los métodos tradicionales de notificación y reconocimiento de accidentes son desfavorables para las mujeres y se tienen que revisar.

C. Futura estrategia de la UE para la prevención de accidentes laborales

Basado en una mesa redonda, con intervenciones de:

- Bertil Remaeus, Vicedirector General, Agencia de Condiciones de Trabajo de Suecia
- Marc Heselmans, Director General, Dirección de Seguridad, Ministerio de Empleo, Bélgica



- *Carlos María Font Blasco, Director General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio español de Trabajo y Asuntos Sociales*
- *Manuel Pérez Álvarez, miembro de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo*
- *José Ramón Biosca de Sagastuy, Unidad de Salud y Seguridad, DG Empleo y Asuntos Sociales*
- *Wilfried Beirnaert, Comité Económico y Social*
- *Marc Sapir, representante de la CES*
- *Thérèse de Liedekerke, representante de UNICE*

Durante la mesa redonda intervinieron diversas personas a propósito de la próxima estrategia de prevención de accidentes laborales de la UE. A continuación se presenta una selección del contenido esencial de sus intervenciones:

Bertil Remaeus, de la Agencia de Condiciones de Trabajo de Suecia, cree que la elevada tasa de accidentes se acepta con demasiada facilidad y que en toda estrategia futura se deberán incluir incentivos. Piensa que la manera más eficaz de hacer frente a los nuevos riesgos es mediante una combinación de regulación y de medidas voluntarias.

Según **Marc Heselmans**, del Ministerio de Empleo belga, lo más importante es disponer de normativas «concretas», ya que las abstractas son más difíciles de respetar. Cree que es el empresario el que debe demostrar el cumplimiento, al contrario que en el sistema actual, según el cual las autoridades deben demostrar la falta de cumplimiento.

En la nueva estrategia que se adoptará durante la Presidencia española de la UE se propondrá una serie de directrices, haciéndose hincapié en la consolidación de las directivas existentes. **Carlos María Font Blasco**, del Ministerio español de Trabajo y Asuntos Sociales, dice que éste es el enfoque del que son partidarias las autoridades nacionales, regionales y locales. Se une al representante sueco, Sr. Remaeus, al insistir en la necesidad de incentivos para los empresarios, sobre todo de tipo económico.

El diputado del Parlamento Europeo **Manuel Pérez Álvarez** opina que la estrategia global se debiera concentrar en la introducción de un marco no normativo, lo cual se podría hacer fijando metas concretas, como la «estrategia de Lisboa». Sancionar a las empresas no basta, según dice, y se ha de combinar con un sistema de incentivos.

José Ramón Biosca de Sagastuy, de la DG Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea, está de acuerdo en que la legislación existente es suficiente. Sin embargo, hay que vigilar su ejecución y sancionar el incumplimiento. La estrategia comunitaria debe ir acompañada de estrategias nacionales para ser eficaz. Fomentar las buenas prácticas es más útil que la regulación. Los experimentos con los sistemas de incentivos en los países nórdicos han dado resultados positivos.

Wilfried Bernaert, del Comité Económico y Social, se refiere a un dictamen de la Comisión, en el que se llega a la conclusión de que es necesario un equilibrio entre medidas legislativas y no legislativas, lo que, según dice, hace necesario un método abierto de coordinación. Celebra la inclusión de la seguridad y la salud en las directrices de empleo 2001 y dice que el Comité Económico y Social está pensando en hacer un llamamiento a los Estados para que establezcan objetivos cuantitativos. También se ha de responsabilizar a los Estados miembros de la aplicación de la legislación.

Marc Sapir, de la CES, querría saber si la estrategia conducirá a un programa de acción comunitario en la materia, dado que no ha habido ningún programa de ese tipo en diez años. A su parecer es necesario pasar de las «estrategias» a programas concretos. La transferencia de actividades a subcontratistas y la falta de declaración de accidentes laborales son la cara oculta de las políticas de «cero accidentes» desarrolladas en años recientes.

Thérèse de Liedekerke, de la UNICE, cree que hay que tomar en consideración las tendencias. La tasa de accidentes sigue siendo elevada, pero se está progresando y la tasa está descendiendo. Mucho depende de que cambien los comportamientos. La UNICE opina que la forma de avanzar es ayudar a las empresas (PYME en particular) a poner en práctica la legislación. Introducir nueva legislación y enmiendas puede causar confusión y, además, los nuevos riesgos no se pueden afrontar adecuadamente sólo con legislación.

Algunos puntos de debate:

- Toda estrategia futura deberá incluir incentivos para los empresarios.
- La mejor manera de avanzar es un enfoque equilibrado que comprenda medidas legislativas y no legislativas.
- Las empresas necesitan ayuda para aplicar la legislación existente. Introducir enmiendas y nueva legislación sólo causa confusión.

Seminarios prácticos

1. Nuevos conceptos de prevención de accidentes laborales en el marco del cambiante mundo del trabajo

La globalización está produciendo muchos cambios en las condiciones de trabajo. La característica principal de estos cambios recientes es, sin duda, el ritmo al que se están produciendo. El cambio ha sido siempre parte de nuestras vidas e, innegablemente, ha contribuido al desarrollo de nuestra sociedad y a la mejora de nuestras condiciones de vida. Sin embargo, la velocidad y el alcance que están teniendo tales cambios y la inseguridad que generan se consideran hoy una amenaza. Tenemos la sensación de que ya no nos queda tiempo para detenernos a evaluar la evolución de las formas de organización y los nuevos métodos y tecnologías. El tiempo ha sido siempre un elemento importante de nuestro análisis de riesgos, que se puede describir como un «conocimiento retrospectivo transformado en acciones prospectivas».

Por lo tanto, es lícito preguntarse si nuestras estrategias para prevenir accidentes laborales siguen siendo adecuadas, y si son necesarios nuevos conceptos o éstos han surgido ya.

La complejidad de los modernos sistemas de gestión hace que los políticos puedan contribuir de forma importante a determinar los niveles de riesgo socialmente aceptables. A ellos corresponde definir nuevos modelos de prevención, teniendo en cuenta aspectos socioeconómicos, culturales y éticos.

En vista de la importancia cada vez mayor de la responsabilidad social de las empresas, unas directrices serían más útiles que las normativas obligatorias tradicionales impuestas por ley. Unos valores sociales de las empresas adoptados de forma voluntaria —y que reflejen, por tanto, la plena participación de la comunidad empresarial— garantizan el respeto del individuo y constituyen un valioso complemento de las normativas.

Inseguridad y necesidad de más conocimientos especializados

Algunos cambios recientes, como la reestructuración, los recortes de plantilla, la privatización de grandes empresas, las nuevas relaciones contractuales (por ejemplo, subcontratación y contratación a través de empresas de trabajo temporal), el teletrabajo, etc., han añadido complejidad al entorno de trabajo. Asimismo, la descentralización y la diversificación de los niveles de toma de decisiones y de las figuras clave hacen que la gestión de los riesgos esté cada vez más dispersa.

Los científicos no están seguros de cómo puede influir la introducción de nuevas tecnologías, nuevos métodos de trabajo, nuevos productos, etc., en el entorno y en la salud de las generaciones actuales y futuras. Ambos aspectos requieren un nuevo enfoque de la prevención de los riesgos que incorpore unas nuevas estructuras de coordinación y más conocimientos especializados.

Los expertos consideran que, dada la falta de tiempo, tales conocimientos especializados debieran basarse en un enfoque intuitivo y heurístico. La diversificación obliga a que los nuevos enfoques sean holísticos e integrales, a fin de lograr la participación de todos los que intervienen en el sistema de trabajo.

De la prevención para la seguridad al fomento de la seguridad

El trabajo, la vida privada y los riesgos laborales, ambientales, sanitarios, etc., se han dividido con los años en muchas disciplinas diferentes, pasando a ser campos separados de interés y especialización. Entre esos campos no existen una consulta y una colaboración generalizadas.

Ya no consideramos que estas materias sean totalmente independientes. Pensamos que la salud, la seguridad y el entorno están estrechamente relacionados, ya sea en el trabajo, en casa, en el colegio, etc. Por consiguiente, los expertos consideran que las nuevas estrategias de prevención de accidentes se debieran orientar al fomento de la seguridad, extendiendo así la dimensión de la seguridad a todos los aspectos de nuestra vida.

Las medidas adoptadas por los empresarios pueden influir considerablemente en la vida de sus empleados. Igualmente, las decisiones personales de éstos pueden influir en su comportamiento y en su dedicación al trabajo. Por tanto, se tendrían que definir nuevas relaciones entre los empresarios y los trabajadores por un lado, y entre la industria y la sociedad civil por otro.

La mejor manera de lograr una mejor actitud hacia la salud y la seguridad es contar con un enfoque común.

Texto basado en un informe elaborado sobre el seminario práctico por Rik Op De Beeck, jefe del Departamento de Investigación y Consultoría de Prevent, Bélgica. Abrió el seminario Jean-Claude André, director científico de INRS, Francia.

Algunos puntos de debate:

- Se tiene la sensación de que ya no queda tiempo para detenerse a evaluar la evolución de las formas de organización y los nuevos métodos y tecnologías.
- Unos valores sociales de las empresas adoptados de forma voluntaria —y que reflejen, por tanto, la plena participación de la comunidad empresarial— garantizan el respeto del individuo y constituyen un valioso complemento de las normativas.
- Las nuevas estrategias de prevención de accidentes se debieran orientar al fomento de la seguridad, extendiendo así la dimensión de la seguridad a todos los aspectos de nuestra vida.

2. De la prevención de accidentes laborales al fomento de la seguridad: repercusión de las nuevas relaciones contractuales

El cambiante del mundo del trabajo exige un enfoque activo de la seguridad

Entre las principales tendencias dentro del cambiante mundo del trabajo, se pueden distinguir las siguientes:

- Nuevas relaciones contractuales, por ejemplo, teletrabajo, trabajo temporal y subcontratación.
- Uso creciente de las tecnologías de la información y la comunicación.
- Mundialización del trabajo.

Las políticas de salud y seguridad en el trabajo deben irse adaptando a estos cambios.

Los modelos tradicionales de prevención suelen dedicarse a varios riesgos específicos, y ya no bastan para hacer frente a los riesgos nuevos y que van surgiendo. La gestión de esos riesgos se centra en las medidas correctoras y no en la prevención. Lo que hace falta ante los nuevos riesgos es integrar claramente la gestión de la salud y la seguridad laborales en los procesos básicos de la actividad empresarial. Es necesaria una reorientación hacia un proceso de gestión activa de la salud y la seguridad en el trabajo que preste atención a las primeras fases de los procesos empresariales. El enfoque de fomento de la seguridad tiene que ver sobre todo con el diseño de los sistemas de trabajo, tanto en lo que se refiere a la organización del trabajo y al desarrollo tecnológico como al comportamiento humano y la cultura.

Las PYME necesitan estructuras de apoyo, herramientas prácticas y metodologías

Los procesos empresariales y la salud y la seguridad no se gestionan de la misma manera en las empresas pequeñas y en las de mediano tamaño. Los enfoques que tienen éxito en las grandes empresas podrían no funcionar en las más pequeñas, por ejemplo, el fomento de la seguridad. Con frecuencia las condiciones son poco favorables para el cambio organizativo y tecnológico en las empresas de menor tamaño. Por otra parte, las pequeñas empresas suelen carecer de una infraestructura interna suficiente para gestionar la seguridad y la salud. A fin de impulsar el fomento de la seguridad en las PYME, se necesitan unas buenas estructuras de apoyo externas y un entorno empresarial favorable, así como unas herramientas y metodologías simples y prácticas.

Soluciones tecnológicas intrínsecamente más seguras

Existen grandes posibilidades de aprovechar los cambios tecnológicos y los procesos de innovación para fomentar la seguridad y la salud. En el fomento de la seguridad, se opta por las soluciones tecnológicas intrínsecamente más seguras.

El fomento de la seguridad comienza por la educación y por el desarrollo de actitudes

El fomento de la seguridad requiere actitudes positivas. Su integración depende mucho de las actitudes y del comportamiento. Este es un tema que habría que abordar lo antes posible y es esencial que las ideas de fomento de la seguridad se incorporen de principio a fin en nuestros sistemas educativos.

El fomento de la seguridad va más allá del cumplimiento de la legislación

Mientras que la *prevención de accidentes* puede ser una imposición legal, el *fomento de la seguridad* está estrechamente relacionado con la innovación en los procesos iniciales. No se puede imponer a través de legislación.

El fomento de la seguridad y la prevención de accidentes se complementan entre sí

Tenemos que añadir elementos de buenas prácticas a lo exigido por la ley. Los ejemplos de buenas prácticas son cada vez más importantes, ya que la legislación sólo puede servir de marco general.



Evaluación comparativa de los resultados en materia de seguridad

Casi todas las empresas comparan sus propios resultados de seguridad con las de sus competidores. De cara al fomento de la seguridad, sin embargo, habría que promover una evaluación comparativa intersectorial y dentro de la sociedad. La evaluación comparativa permite no sólo comparar estadísticas sino también buscar ejemplos de buenas prácticas. Se necesitan diferentes herramientas para medir las actuaciones positivas en materia de seguridad.

La seguridad es un valor humano y de la sociedad

Es preciso desarrollar una cultura de gestión de los riesgos positiva. La gestión de los riesgos forma parte indisociable de la empresa y se tiene que abordar. La seguridad se debería incorporar en las primeras etapas del proceso empresarial, es decir, durante la fase de diseño.

Desarrollar una cultura de la seguridad es ventajoso para las empresas: pueden mejorar sus resultados de seguridad, mejorar la participación y motivación de los trabajadores, mejorar su responsabilidad social, y además, probablemente, ahorrar costes.

Texto basado en un informe elaborado sobre el seminario práctico por Richard Wynne, director de Work Research Centre, Irlanda. Abrió el seminario Geraard Zwetsloot, TNO, Países Bajos.

Algunos puntos de debate:

- Los enfoques que tienen éxito en las grandes empresas podrían no funcionar en las más pequeñas.
- El fomento de la seguridad no se puede imponer por medio de legislación.
- Existen grandes posibilidades de aprovechar los cambios tecnológicos y los procesos de innovación para fomentar la seguridad y la salud.

3. Importancia de las cuestiones de género en la evaluación y la prevención de riesgos

La «carga de trabajo» se refiere al trabajo remunerado y al trabajo no remunerado «socialmente productivo». Esa carga de trabajo está desigualmente distribuida entre hombres y mujeres, siendo mayor la presión del trabajo no remunerado en el caso de estas últimas. Son más las mujeres que realizan un trabajo no remunerado, por lo que la carga de trabajo total para ellas es mayor de lo que se reconoce. El trabajo no remunerado que hacen las mujeres se diferencia del de los hombres en que es relativamente urgente, por ejemplo, cuidar a personas mayores o enfermas y ocuparse de los niños.

Mientras que la división del trabajo depende de aspectos culturales, el «principio jerárquico» no distingue entre culturas. Incluso en las sociedades en las que las mujeres trabajan, su trabajo se considera inferior al de los hombres. En las culturas en las que trabajan ambos, hay una segregación en el mercado laboral: el 55 % de las mujeres trabaja en lugares donde son predominantes.

La dimensión de género de las condiciones de trabajo

Mientras que los hombres son con mayor frecuencia víctimas de accidentes graves, las mujeres sufren durante más tiempo enfermedades o trastornos ocasionados por el trabajo. Ellos pueden morir, mientras que, en general, ellas padecen a causa del trabajo. Esto puede dar lugar a un sesgo según el sexo a la hora de evaluar la carga de trabajo, ya que las mujeres suelen soportar una carga menor pero durante más tiempo. Por otra parte, los varones reciben más formación

que las mujeres en el trabajo, lo que afecta a su capacidad para trabajar con seguridad.

La cuestión de la invisibilidad

El proceso de toma de decisiones está dominado por los hombres. Las enfermedades que sufren las mujeres son con frecuencia invisibles, problema que también tiene que ver con cuestiones de investigación. A menudo en ésta no se tiene en cuenta a las mujeres, ya que la atención se dirige a las áreas de alto riesgo. El centro de atención con frecuencia está determinado económicamente, y se da prioridad a las actividades más costosas (es decir, masculinas).

Las cuestiones de género no están incluidas en la investigación, por ejemplo, los ciclos menstruales. La investigación de tendencia masculina constituye la base de la actuación preventiva y es inadecuada para las mujeres.

Durante la II Guerra Mundial las mujeres trabajaron en fábricas debido a la falta de hombres, y las máquinas se adaptaron por razones prácticas. Ahora también hay que revisar las condiciones de trabajo que constituyen un obstáculo para el empleo mixto. Tanto hombres como mujeres deberían tener acceso a unas condiciones de trabajo seguras y saludables.

Empleo marginal

Durante una recesión la gente acepta unas condiciones menos favorables que las que aceptarían normalmente, por ejemplo, una jornada reducida. Pero dichos regímenes de trabajo pueden ir en detrimento de la salud. A menudo los trabajadores a tiempo parcial carecen del mismo nivel de protección que los trabajadores a tiempo completo. Quizá les falten posibilidades de promoción profesional y ello puede afectar a la salud del individuo.

En el caso de las mujeres, es más frecuente que su sueldo no refleje su rendimiento. En un trabajo típicamente femenino, las cualidades «femeninas» se consideran implícitas y no se mencionan en la descripción del puesto de trabajo, de modo que no se consideran incluidas en la carga de trabajo. Este tipo de trabajo presenta un bajo nivel de prevención. Quizás se asume que los empleos que se asemejan al «trabajo doméstico» son «seguros».

Hay más mujeres empleadas en entidades de menor tamaño, que tienden a dar menos importancia al estrés.

Qué tener en cuenta en el futuro

La política de género se considera un tema de recursos humanos; la de salud y la seguridad, no. Esta última debiera prestar atención a las cuestiones de género más sistemáticamente. Tendría que haber una coherencia entre la igualdad de oportunidades y la política de salud y seguridad en el trabajo, por ejemplo, en la prevención de trastornos musculoesqueléticos, la declaración de enfermedades profesionales, etc.

Los indicadores tradicionales sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales no permiten enfocar adecuadamente las cuestiones de género, y se necesitan otros nuevos. La investigación sobre la salud y la seguridad en el trabajo debiera incluir un mayor análisis de la interacción con la vida extralaboral. Se tendrían que valorar las propias experiencias de los trabajadores.

Texto basado en un informe elaborado sobre el seminario práctico por Kristina Kjaer Helgstrand, investigadora del Instituto Nacional de Salud Ocupacional, Dinamarca. Abrió el seminario Laurent Vogel, investigador de la Oficina Técnica Sindical Europea de Salud y Seguridad.

Algunos puntos de debate:

- Los indicadores tradicionales de accidentes laborales y las enfermedades profesionales no permiten un enfoque apropiado de los temas de género.
- Durante una recesión, la gente acepta unas condiciones menos favorables de lo que harían normalmente.
- Los hombres reciben más formación que las mujeres en el trabajo.

4. Envejecimiento de la población activa y prevención de accidentes laborales

La población está envejeciendo y ello está produciendo cambios demográficos en el mundo del trabajo. Al pensar en la prevención de accidentes, se deben tener en cuenta, además del envejecimiento, los efectos de exposiciones de varios tipos en el trabajo, por ejemplo, el cambio del entorno de trabajo.

El debate sobre el envejecimiento de la población activa suele ser negativo, basado en el «modelo del déficit por la edad». Se insiste en la pérdida de capacidad a causa de accidentes o de problemas de salud, que parece incrementarse con la edad. Sin embargo, no existen pruebas estadísticas o científicas claras de que sea así. Es necesario un planteamiento más positivo. Las personas más mayores no pierden capacidad, sino que las capacidades cambian con la edad y, de hecho, con frecuencia aumentan.

El mercado de trabajo actual se enfrenta a un envejecimiento de la población activa y esto es algo que las empresas tienen que abordar. Si sólo miran el lado negativo —es decir, la reducción de posibilidades—, piensan en la necesidad de rediseñar el lugar de trabajo y de adaptar la organización de este último. La situación económica no siempre lo permite, de modo que, durante una recesión, parece apropiado desde el punto de vista económico retirar del lugar de trabajo a las personas más mayores. Pero estar sin empleo o sin carrera profesional influye en la salud y en la situación socioeconómica de las personas.

Es necesario contemplar el trabajo y la edad de otra manera que no sea en función del envejecimiento de la población activa. La gente empieza a trabajar siendo joven. Quizá sea necesario intervenir entonces, para evitar los problemas relacionados con la edad. Es necesario promover un enfoque holístico de la prevención por medio del diseño y de la organización del trabajo para conseguir la sostenibilidad de la población activa.

La organización del trabajo se ha de adaptar a las capacidades individuales para que tampoco los trabajadores más jóvenes se vean expuestos a riesgos que perjudiquen su salud. Los trabajadores más mayores pueden seguir trabajando sin que aumente el riesgo para su salud y su seguridad. Los sistemas y los procesos de trabajo se tendrían que «humanizar» más a fin de que la gente pueda trabajar de una forma humana y saludable a lo largo de toda su carrera profesional. Un elemento importante para que esto se haga realidad es posibilitar la educación permanente. Hay que admitir una adaptación y coordinación del contenido del trabajo, la organización del trabajo, el tiempo de trabajo y la situación socioeconómica. Es necesario prestar suficiente atención a las posibilidades de formación, al trabajo a tiempo parcial y a otros elementos que tengan que ver con la posición (apoyo a los trabajadores más jóvenes y formación de los mismos).

Sin embargo, ello exige una política laboral integral para combatir la discriminación por razones de la edad en el empleo, que incluya aspectos relativos al horario de trabajo, las relaciones económicas y sociales y temas de flexibilidad. Los expertos en salud y seguridad en el trabajo no pueden resolver

este problema por sí solos. Son precisos un debate y un diálogo entre los diversos grupos de la sociedad (expertos en salud y seguridad laborales, representantes de los empresarios y de los trabajadores y responsables políticos dedicados a temas económicos, de salud y seguridad laborales y de asuntos sociales). Estos nuevos conceptos sobre una política laboral integral no debieran centrarse en aspectos aislados, sino en el diseño del trabajo, el tiempo de trabajo, la cooperación y las relaciones sociales, el fomento de la salud, la regulación y calificación del rendimiento, etc., con el objetivo de incorporar a los trabajadores todo el tiempo posible. Con todo ello quedará claro que es necesario redefinir la línea divisoria entre trabajo y jubilación, para que todos tengan la posibilidad de mantener una vida activa de la forma lo más saludable posible.

Texto basado en un informe elaborado sobre el seminario práctico por Kari Lindstrom, del Instituto de Salud Profesional de Finlandia. Abrió el seminario Karl Kuhn, jefe de unidad del Instituto Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo alemán.

Algunos puntos de debate:

- No existen pruebas estadísticas o científicas claras de que la falta de capacidad aumente con la edad.
- Es necesario promover un enfoque holístico de la prevención por medio del diseño y de la organización del trabajo para conseguir la sostenibilidad de la población activa.
- La organización del trabajo se ha de adaptar a las capacidades individuales.

5. La exposición a la violencia como factor de riesgo en el trabajo

¿Qué es violencia?

La violencia presenta cuatro dimensiones diferentes. Las dos primeras se refieren a los efectos. La violencia en el trabajo puede tener efectos físicos, es decir, los trabajadores pueden ser objeto de violencia física. Por otro lado, la violencia no tienen por qué ser física. La agresión verbal, el hostigamiento o el caso moral tienen efectos psicológicos. Las dos últimas dimensiones se refieren al origen. La violencia puede provenir de dentro de la entidad en la que se trabaja o de fuentes externas, como usuarios o visitantes. Sin embargo, el objeto de este factor de riesgo es siempre el trabajador. Por ello las estrategias de prevención que se definan deberán ir dirigidas al trabajador y abordar las diferentes dimensiones de la violencia en el trabajo.

Información, estadísticas y estudios

El número de ataques físicos en el trabajo notificados está aumentando en Europa. Por lo general tiene que ver con factores externos. Puesto que el hostigamiento y el acoso normalmente tienen que ver con las relaciones entre personas dentro de las entidades, se dispone de pocos datos al respecto. El número creciente de incidentes de violencia en el trabajo notificados se ha de contemplar en el contexto del aumento de la violencia en la sociedad, por ejemplo, la conducción agresiva y la violencia doméstica. Ello significa que el tema de la violencia y sus efectos psicosociales interesa a muchas instituciones.

¿Quién está en riesgo?

Hay tres categorías de trabajadores que están expuestos a la violencia como factor de riesgo. La primera es cuando el trabajo del empleado implica cuidar de objetos de valor, por ejemplo, dinero en efectivo o mercancías en establecimientos comerciales, bancos, etc. La segunda categoría es cuando el empleado tiene una posición de poder o autoridad, como profesores, agentes de policía y asistentes sociales. La tercera



categoría es cuando existe un riesgo de confrontación con el público, por ejemplo, en hospitales, aeropuertos, etc.

Legislación

En lo que respecta a la legislación, los Estados miembros disponen de normativas generales de salud y seguridad en el trabajo que tratan de la violencia. Algunos Estados miembros han ido más lejos y disponen de legislación específica. Suecia y los Países Bajos, concretamente, cuentan con normativas específicas acerca de la violencia en el trabajo. En Italia hay normativas específicas sobre los efectos psicosociales del trabajo. En Bélgica se está debatiendo un proyecto de ley que trata del acoso, el hostigamiento y la violencia. Los inspectores de trabajo suelen estar mal preparados para tratar los temas que rodean la violencia en el trabajo o los riesgos psicosociales.

Niveles de sensibilización

El nivel de sensibilización varía según los sectores y el tamaño de la organización. Normalmente los empleados son los más concienciados, ya que son el blanco de la violencia. Algunos Estados miembros han organizado campañas relativas a la violencia en el trabajo. En Suecia ha habido una gran campaña en el sector minorista. Otros Estados miembros se han ocupado de los servicios hospitalarios y del transporte público. En algunos Estados miembros ha habido huelgas en relación con la violencia en el trabajo, pidiendo los trabajadores unas medidas de prevención más estrictas debido al creciente número de ataques.

Prevención

Se necesitan diferentes estrategias de prevención para hacer frente a la violencia en el trabajo:

- Diseño del entorno de trabajo.
- Medidas técnicas.
- Organización del trabajo.
- Formación de la conducta dirigida a los trabajadores.
- Medidas de seguimiento.

Texto basado en un informe elaborado sobre el seminario práctico por Karen Clayton, ejecutivo de Salud y Seguridad del Reino Unido. Abrió el seminario Annika Hultin, de la Agencia de Condiciones de Trabajo de Suecia.

Algunos puntos de debate:

- El número creciente de incidentes de violencia en el trabajo notificados se ha de contemplar en el contexto del aumento de la violencia en la sociedad, por ejemplo, la conducción agresiva y la violencia doméstica.



- Normalmente los empleados son los más concienciados, ya que son el blanco de la violencia.
- Los inspectores de trabajo suelen estar mal preparados para tratar los temas que rodean la violencia en el trabajo o los riesgos psicosociales.

Otras informaciones:

El acta de la conferencia, junto con otros informes y documentos de trabajo sobre el cambiante mundo del trabajo y la salud y seguridad laborales se pueden consultar en la página web de la Agencia, en la dirección: <http://agency.osha.eu.int>.

La Agencia agradece la ayuda de Prevent, Bélgica, en la preparación de este número de FORUM.

Gran Vía, 33
E-48009 Bilbao
Tel. (34) 944 79 43 60
Fax (34) 944 79 43 83
E-mail: information@osha.eu.int
<http://agency.osha.eu.int>



Agencia Europea para
la Seguridad y la Salud
en el Trabajo

FORUM es una publicación de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

La serie trata temas seleccionados de gran importancia para la red de la Agencia y la comunidad más amplia de SST.

Recurriendo al asesoramiento y los conocimientos técnicos de los socios de la red de la Agencia, **FORUM** desea proporcionar información y promover el debate.

Puede encontrarse más información sobre las actividades de la Agencia Europea en nuestra página web:

<http://agency.osha.eu.int>

FORUM se publica en alemán, español, francés e inglés

ISBN 92-95007-55-7