



## Seguridad y salud en el trabajo y empleabilidad: programas, prácticas y experiencias

### Resumen de un informe de la Agencia

En los últimos años, la empleabilidad se ha convertido en una de las principales iniciativas políticas que pueden seguir los gobiernos para aumentar el nivel de empleo en la economía nacional. La empleabilidad se considera ante todo como una

intervención en el mercado de trabajo. Y aunque no existe una única definición aceptada, la empleabilidad se refiere ante todo a la mejora de la base de conocimientos y capacidades de los trabajadores y desempleados por medio de la formación y la orientación profesional. El objetivo es ayudar a los trabajadores a encontrar o mantener un empleo.

En septiembre de 1999, en una conferencia conjunta organizada por la Agencia Europea y la presidencia finesa de la Unión Europea se abordó por primera vez la relación entre la seguridad y la salud en el trabajo y la empleabilidad<sup>(1)</sup>. Desde entonces, la Agencia ha organizado diversas actividades de seguimiento, incluido el informe aquí resumido. De acuerdo con este informe, la seguridad y la salud en el trabajo pueden contribuir a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores de diversas maneras, incluido el (re)diseño del puesto de trabajo, el mantenimiento de un entorno laboral sano y seguro, la formación y actualización, la evaluación de las demandas del trabajo, el diagnóstico médico, el distipaje de salud, y la evaluación de las capacidades funcionales.

En el informe se recogen 26 estudios de iniciativas de diversas organizaciones, divididas en cuatro categorías principales:

- programas de gran alcance relacionados con los riesgos para la salud y la seguridad orientados a prevenir las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo. Estos programas suelen ir orientados a grupos específicos de riesgo;
- rehabilitación de trabajadores enfermos prestando servicios o adaptando los lugares de trabajo para facilitar que el trabajador enfermo o lesionado se recupere de sus dolencias y pueda reincorporarse al trabajo;
- iniciativas de reintegración para discapacitados de larga duración;
- iniciativas de promoción de la salud en el trabajo que utilizan el puesto de trabajo como lugar para emprender actividades orientadas a mejorar el nivel sanitario general de la mano de obra.

Además de describir las 26 iniciativas, los participantes, los resultados obtenidos y los problemas encontrados, en el informe se evalúa también su repercusión y se considera la 'generalización' o posibilidad de transferencia de las experiencias aprendidas. Para dar una idea del informe presentamos aquí siete ejemplos.

### Programas principales de prevención y grupos específicos de riesgo

#### Casos del informe

- 3 programas nacionales sobre el mantenimiento de la capacidad de trabajo (Finlandia);
- Acuerdos entre grupos de interés en los sectores de riesgo (Países Bajos);
- Enfoque holístico de la escasez del mercado de trabajo en el sector de la sanidad (Países Bajos);
- Hacia una mayor sensibilidad respecto a la seguridad mediante la formación en seguridad en el trabajo (Italia);
- Prevención en trabajos de alto riesgo trabajando en equipos interdisciplinarios en una alcaldía (Países Bajos).

#### Mantenimiento de la capacidad de trabajo (MCT) - Finlandia

Finlandia introdujo su programa de MCT en 1992 al objeto de paliar la tendencia progresiva a la jubilación anticipada y reducir el elevado nivel de incapacidades de origen laboral. Los cambios de la legislación nacional añadieron actividades de MCT a las funciones básicas de los servicios de salud laboral del país, lanzándose más de 100 programas diferentes. En los servicios de salud laboral, el MCT se introdujo en un modelo de tres etapas, la promoción de la salud en el trabajo, la prevención de accidentes/lesiones y las medidas de rehabilitación. En el ámbito de la empresa, se desarrolló el 'modelo triangular' de implantación, que comprendía intervenciones dirigidas a la salud individual, la seguridad ambiental y el entorno organizativo. La novedad principal del concepto de MCT en el ámbito de la empresa consistió en animar a los participantes en el centro de trabajo a sumar fuerzas y participar en el desarrollo de la salud y la productividad en el trabajo.

#### Acuerdos de los grupos de interés (Arbo convenanten) – Países Bajos

Arbo convenanten son acuerdos de grupos de interés sobre salud y seguridad en el trabajo en sectores en los que los interlocutores sociales han aceptado la responsabilidad compartida de promover mejoras de las condiciones de trabajo en diversos puestos de alto riesgo. Se han formulado así objetivos nacionales asociados a calendarios específicos para riesgos relacionados con el trabajo como levantamientos, presión del trabajo, LMR, ruido peligroso, exposición a disolventes, sustancias alergénicas y cuarzo. El objetivo es reducir estos riesgos alcanzando acuerdos con los empresarios y trabajadores en aquellos sectores en los que se dan más a menudo estos riesgos.

Los objetivos de los acuerdos pueden consistir en estándares para la exposición a partir de los cuales las empresas planifican adoptar medidas de precaución o medidas en el origen según el estado actual o futuro de la tecnología. Los instrumentos utilizados incluyen incentivos financieros, campañas de información pública y reducciones fiscales. Las organizaciones sectoriales contribuyen a menudo a su financiación. Mediante estos acuerdos, el gobierno espera llegar hasta aproximadamente un 40% de los trabajadores que trabajan en entornos de alto riesgo. Los empresarios y los trabajadores también pueden incorporar el acuerdo en sus convenios colectivos.

#### Rehabilitación de trabajadores enfermos

##### Casos del informe:

- Programa de asistencia a médicos enfermos (España);
- Retorno al trabajo tras una lesión craneal (Suecia);
- Fondo social para accidentes laborales: prevención de accidentes y enfermedades profesionales (Austria);
- Tratamiento de las lesiones en las manos de los trabajadores (Bélgica);
- Pleitos y vuelta al trabajo (Irlanda);
- Galardón para los empresarios en la gestión de la incapacidad (Países Bajos);
- Gestión del trauma psicológico y vuelta al trabajo (Bélgica);
- Reincorporación de trabajadores enfermos de una alcaldía (Portugal);
- Mantenimiento del empleo y rehabilitación a nivel de empresa (Dinamarca);
- Acuerdo de empresa para promover el empleo de trabajadores incapacitados (Francia);
- Estrategias de rehabilitación como instrumento para el médico del trabajo (Alemania).

<sup>(1)</sup> Safety and Health and Employability – Conference Proceedings, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 112p, ISBN 92-828-3016-0.

### Programa de asistencia a médicos enfermos (PAME) – España

El Programa d'atenció integral al metge malalt (PAIMM) es una muestra de iniciativa privada eficaz de ámbito regional. Como grupo profesional, los médicos ocupan el quinto lugar en cuanto a incidencia de morbilidad psicológica en España. Un órgano profesional, el Consejo de Colegios Oficiales de Médicos de Cataluña, constató que el estrés profesional estaba suponiendo una grave carga para la profesión. Además, los pacientes se exponen a un 'riesgo secundario', al continuar los médicos con su práctica profesional a pesar de la incapacidad originada por el estrés, que podría alterar su criterio y competencia.

El PAIMM es un programa orientado a ayudar a los médicos que padecen problemas psicológicos o conductas adictivas que puedan interferir en su ejercicio profesional. La experiencia demuestra que la intervención precoz puede ayudar al médico a continuar en ejercicio, incluso durante el tratamiento. Desde 1999 a junio de 2000, el PAIMM abordó 170 casos. De acuerdo con los resultados preliminares, de los 72 médicos tratados, el 98% estuvieron estables o sin síntomas durante los primeros 7 meses posteriores al tratamiento (las estimaciones de iniciativas similares en los EE.UU. registran tasas de rehabilitación de alrededor del 80% a los dos años).

### Rehabilitación de trabajadores lesionados – Dinamarca

Las iniciativas de rehabilitación de los trabajadores lesionados corren a menudo a cargo de las aseguradoras de accidentes y enfermedades profesionales, pero también pueden tener su origen en las propias empresas. Novo Nordisk A/S fabrica y comercializa diversos productos farmacéuticos y es líder mundial en producción de insulina y atención de la diabetes. En 1992 introdujo una política de rehabilitación en la empresa, que define las directrices, funciones y responsabilidades y es reconocida como parte integrante de la actividad de la compañía. El proceso de rehabilitación se centra en soluciones sostenibles, ofreciendo a los trabajadores las mejores oportunidades de vuelta al trabajo.

Tanto los directivos como los trabajadores tienen la responsabilidad de identificar lo antes posible una situación potencial de rehabilitación, y posteriormente establecer contacto con el asistente social, el departamento de salud laboral o de recursos humanos. Muchos casos se resuelven en los propios departamentos de los trabajadores, donde desempeñan un trabajo normal con algún tipo de adaptación individual. En el proceso de rehabilitación casi siempre interviene algún experto de SST. El proceso de rehabilitación a menudo incrementa la empleabilidad aumentando las competencias o remodelando el entorno laboral. A 1 de enero de 2000, se habían abordado 691 casos, el 55% de los cuales dieron lugar al mantenimiento del empleo, el 39% a una pensión de incapacidad y el 6% al abandono de Novo Nordisk antes de encontrar una solución.

### Iniciativas de reintegración para discapacitados de larga duración

#### Casos del informe:

- Posibilitar la competencia en el mercado de trabajo a personas discapacitadas (RU);
- Programa para estimular la integración de trabajadores discapacitados (Francia);
- Asistencia en el mantenimiento del empleo e integración en el trabajo de personas discapacitadas (Austria);
- Brainwave; formación e información previa al empleo sobre la epilepsia para empresarios (Irlanda);
- Empleo y rehabilitación de personas con alteraciones congénitas o adquiridas (España).

### Posibilitar la competencia en el mercado de trabajo a personas discapacitadas (RU)

Access to Work es un programa gubernamental, lanzado en 1994 en todo el Reino Unido, que proporciona asistencia a personas discapacitadas en busca de empleo, incluida la financiación de

adaptaciones y la adquisición de equipos especiales, sobre la base de las necesidades demostradas de los solicitantes. Dirigido a personas discapacitadas en paro y a personas discapacitadas empleadas en situación de riesgo de desempleo, el programa aspira a permitirles competir en igualdad de condiciones con sus colegas no discapacitados. Las tres cuartas partes de los trabajadores encuestados opinaban que el programa había tenido una incidencia positiva en sus esfuerzos por obtener o mantener un empleo. Muchas de las consultas a la iniciativa han procedido de los responsables de salud y seguridad laboral en las empresas.

### Integración de trabajadores discapacitados – Francia

Los interlocutores sociales también pueden desempeñar un papel importante en la integración laboral de las personas discapacitadas de larga duración. En 1992, la Unión empresarial del departamento de Ariège desplegó una iniciativa denominada *Passerelles 09* para estimular la integración y rehabilitación de los trabajadores discapacitados. Este programa, que cuenta con la colaboración de los agentes sociales locales, tanto públicos como privados, supone la sensibilización de las empresas hacia sus obligaciones relativas a la contratación de trabajadores discapacitados y a las ayudas que pueden obtener, así como de los apoyos para mantener a los trabajadores declarados no aptos para el trabajo en diversos puestos.

*Passerelles 09* se llevó a cabo con la asistencia y financiación de la asociación que gestiona el fondo para la integración de las personas discapacitadas (AGEFIPH). Ha establecido convenios y allanado las barreras entre las diversas organizaciones involucradas, permitiéndolas colaborar de manera más eficaz. Así consiguió crear una actitud favorable a la integración de los trabajadores discapacitados, que se ha generalizado entre los participantes.

### Iniciativas de promoción de la salud en el lugar de trabajo

#### Casos del informe:

- Salud laboral en el Servicio Nacional de Salud (Reino Unido);
- Promoción de la salud laboral en las panaderías (Alemania);
- Fondo regional de seguro de salud de Renania (Alemania).

### Salud laboral en el Servicio Nacional de Salud (HAWNHS) – Reino Unido

HAWNHS es una iniciativa para diez años –iniciada en 1992– orientada a permitir la mejora de la salud y bienestar de los trabajadores del SNS mediante programas de salud en el puesto de trabajo, que incorpora tanto cuestiones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo como de promoción de la salud.

El proyecto incluye objetivos en relación con la gestión de recursos humanos en el SNS. La dirección del SNS seleccionó para su especial atención doce ámbitos claves para la acción en materia de salud laboral. El objetivo principal era convertir al SNS en empresario modelo en relación con la salud y el bienestar de su personal, abordando de manera explícita una amplia gama de necesidades de salud del personal. La función de salud laboral se centró sustancialmente en la prestación de servicios a programas de salud en el trabajo.

### Cómo obtener el informe

El texto completo del informe en inglés está disponible en la página Web de la Agencia:

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

El ejemplar impreso "Occupational Safety and Health and Employability: programmes, practices and experiences", Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2001, ISBN 92-95007-18-2 puede encargarse a la Oficina de Publicaciones Oficiales de la Comunidad Europea de Luxemburgo (<http://eur-op.eu.int/>) o a sus agentes de venta. El precio es de 13.5€ (sin IVA).