



EL CAMBIANTE MUNDO DEL TRABAJO Tendencias y repercusiones en materia de salud y seguridad en el trabajo en la Unión Europea

La vida laboral en Europa está cambiando cada vez a mayor velocidad. La Agencia ha llevado a cabo diversas actividades basadas en las repercusiones de los cambios del mundo del trabajo en la salud y la seguridad laborales. Entre ellas están la organización de una conferencia europea, la publicación de una revista de la Agencia («Magazine»), en la que se recogen las opiniones de expertos, y una sección especial de información en la página web de la Agencia. Ésta ha publicado además dos informes sobre investigaciones: uno acerca de la investigación sobre el mundo cambiante del trabajo y sus repercusiones en materia de salud y seguridad en el trabajo en algunos Estados miembros de la Unión Europea (*Changing world of work — Implications on occupational safety and health in some Member States of the European Union*) y otro acerca de la investigación sobre las nuevas formas de relación contractual y sus consecuencias para la salud y la seguridad en el trabajo (*Research on new forms of contractual relationships and the implications for occupational safety and health*). En este nuevo *Forum* se resumen los principales hallazgos y conclusiones de las actividades mencionadas.

Índice

1. Introducción	1
2. Cambios en las características de las empresas y los sectores de empleo	2
3. Cambios en las horas de trabajo y en los tipos de contrato	3
4. Cambios en la organización del trabajo	4
5. Tecnologías de información y la comunicación (TIC)	5
6. Cambios en la población activa y repercusiones en materia de salud y seguridad en el trabajo	6
7. Cómo hacer del «cambio» una experiencia positiva en materia de salud y seguridad	7
8. Futuras necesidades de investigación y formación para responder a estos retos	8
9. Cuadro 1. Resumen de los cambios en el trabajo en la UE y posibles repercusiones en materia de salud y seguridad en el trabajo	10
10. Conclusiones: De la investigación a la práctica	
11. Informes de la Agencia: Fuentes de información suplementaria	11

1. Introducción

El mundo del trabajo ha ido evolucionando con rapidez en respuesta a las necesidades empresariales y a las nuevas tecnologías. Algunas tendencias generales son un aumento del número de pequeñas empresas, el cambio de los

métodos de gestión, un mayor recurso a Contratistas y a personal eventual, la modificación de los horarios de trabajo y una mayor capacidad para trabajar fuera de un lugar de trabajo fijo o desde casa. Por ejemplo, en respuesta a la mundialización y a las presiones económicas, las empresas han procurado introducir una mayor flexibilidad a fin de poder responder rápidamente a las exigencias de producción en momentos de máxima demanda, así como a las variaciones estacionales, sin dejar de tener controlados los costes laborales. Una de las fórmulas utilizadas ha consistido en introducir nuevas prácticas de trabajo, como la producción «justo a tiempo» y el trabajo eventual, por ejemplo, a través de empresas de trabajo temporal o mediante contratos de duración determinada.

Los temas relacionados con el «cambiante mundo del trabajo» incluidos en la presente publicación son:

- cambios en las características de las empresas, su funcionamiento y los sectores de empleo,
- cambios en las horas de trabajo y en los tipos de contrato,
- cambios en la organización del trabajo,
- uso de la tecnología de la información y la comunicación,
- cambios en la composición de la población activa, con un mayor porcentaje de trabajadores de más edad y de mujeres.



Todos estos aspectos pueden influir en la seguridad y la salud en el trabajo. Pueden afectar al tipo y la naturaleza de los riesgos existentes en el mismo y a la forma en que se deben gestionar. Por ejemplo, en algunos ámbitos laborales se ha observado un aumento de las exigencias sobre los trabajadores, lo cual incluye una intensificación del trabajo por un lado y, por otro, la exigencia de que los trabajadores

sean más flexibles y aprendan rápidamente a desempeñar nuevas tareas. Estas condiciones pueden contribuir a la incidencia de trastornos musculoesqueléticos y de estrés, que son los problemas de salud relacionados con el trabajo que más se dan en Europa, aunque los riesgos tradicionales siguen estando presentes. El cambio de las estructuras de gestión y de las competencias afectará a la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, y el recurso a subcontratistas, por ejemplo, complica igualmente el proceso de gestión de la salud y la seguridad, sobre todo si trabajan en un mismo lugar varias empresas. Estos cambios pueden influir asimismo en los métodos que han de adoptar los organismos públicos competentes para apoyar eficazmente la mejora de la salud y la seguridad en las empresas.

Los Estados miembros de la Unión Europea y las propias empresas, por lo tanto, tienen que abordar las consecuencias en materia de salud y seguridad en el trabajo (SST) que llevan consigo los cambios mencionados, sobre todo teniendo en cuenta que la situación de la salud laboral en Europa no registra mejoras. Además de procurar que los cambios no vayan en detrimento de la salud y la seguridad laborales, el cambio puede utilizarse como oportunidad para mejorar las condiciones de trabajo. Sin embargo, el objeto principal del presente informe es indicar posibles problemas y medidas que se puedan adoptar para evitarlos.

2. Cambios en las características de las empresas y los sectores de empleo

Pequeñas y medianas empresas (PYME)

El porcentaje de pequeñas y medianas empresas ha aumentado. Según las cifras referidas a Europa procedentes de Eurostat, la siniestralidad es mucho más alta en las pequeñas empresas que pueden no disponer de recursos y conocimientos prácticos para gestionar la SST y quizá no reconozcan que la necesitan. En las PYME, y sobre todo en las microempresas, puede faltar una estructura formal de gestión, lo cual influirá además en el proceso de gestión de la salud y la seguridad. El aumento del número de PYME impone nuevas obligaciones a las inspecciones de trabajo que intentan ponerse en contacto y apoyar al mayor número posible de lugares de trabajo, y a lugares de trabajo que generalmente disponen de menos recursos y conocimientos para ocuparse de las cuestiones de seguridad. En las publicaciones de la Agencia relacionadas con campañas actuales, *Getting the message across (Hacer llegar el mensaje)* y *How to reduce workplace accidents (Cómo reducir los accidentes de trabajo)*, se presentan algunas ideas e iniciativas dirigidas a las PYME.

Fragmentación y estructuras de gestión más sencillas en las empresas de mayor tamaño

Actualmente muchas de las empresas de mayor tamaño funcionan ahora de una manera más compleja que en el pasado. Por un lado se ha producido una fragmentación de grandes empresas tradicionales. Algunas áreas de las mismas pueden funcionar como unidades semiautónomas y las tareas de gestión se delegan en puestos inferiores. Por otro lado, en la actualidad hay muchas más empresas que funcionan mediante franquicias. La empresa tradicional presentaba una estructura de gestión fuertemente centralizada, también en lo relativo a las decisiones sobre la política de salud y seguridad y a la contratación de especialistas en la materia. La fragmentación y la delegación en los mandos inferiores, acompañadas de la reducción de los puestos de gestión intermedios, pueden generar dudas tanto acerca de las competencias en materia de salud y seguridad como de las responsabilidades a la hora de tomar

decisiones. Se puede dar la circunstancia de que haya que desempeñar tareas de gestión que compitan entre sí, sobre todo cuando las competencias se delegan hacia abajo y después se dispone de poco tiempo para realizar tareas de gestión relativas a la salud laboral. La simplificación de las estructuras de gestión de las empresas deja pocos recursos disponibles para hacer frente a situaciones imprevistas en materia de salud y seguridad. Además, es posible que las empresas en las que se haya producido una reducción de plantilla hayan dejado de contratar a especialistas en la materia.

Cambio y reorganización

El cambio y la reorganización se han convertido en constantes de la vida industrial moderna. Se ha señalado que la reorganización es un factor que contribuye a que se produzcan accidentes graves, y puede influir negativamente en la capacidad de un empresario para gestionar las relaciones contractuales. Por otra parte, se ha demostrado que el cambio es un factor que contribuye al estrés de origen laboral. No obstante, los resultados en materia de salud y seguridad pueden mejorar cuando los planes de reorganización están bien concebidos y dotados de recursos (R. Clifton, *Magazine 2* de la Agencia).

Contratistas y subcontratación de servicios propios

Otra tendencia importante que se ha registrado ha sido el que las empresas de mayor tamaño pasen a subcontratar servicios propios («*outsourcing*») algunos trabajos, como el mantenimiento, al igual que algunas partes del negocio principal. Esto puede crear dudas y equívocos acerca de las competencias de salud y seguridad. La cuestión se puede complicar aún más cuando los contratistas trabajan juntos o unos trabajan para otros. Por ejemplo, puede haber dudas sobre quién es el que debe proporcionar la información y la formación sobre SST o las ropas y equipos de protección, o sobre quién es el responsable de gestionar algunas actividades, por ejemplo las evaluaciones de riesgos. Aunque la legislación derivada de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo no permite que los empresarios deleguen sus competencias en la materia a sus contratistas, puede haber equívocos a este respecto. Cuando hay contratistas presentes, la dirección debe insistir fundamentalmente en la cooperación y la coordinación efectivas entre las partes. La publicación de la Agencia *Accident prevention in practice* contiene algunos ejemplos de trabajo con contratistas en el ámbito de la SST.

Mejora de la cooperación en SST entre el cliente y los contratistas: proyecto Gesina (informe de la Agencia sobre las relaciones contractuales)

El proyecto Gesina se centra en la cooperación entre diferentes empresas y describe las oportunidades que ofrece esta cooperación en el ámbito de la SST. Dentro del proyecto se puso en práctica una idea orientada a la participación, el «círculo de cooperación», para mejorar la sinergia entre los contratistas (mantenimiento y limpieza industrial) y el cliente, una empresa de automóviles. La estructura del círculo consiste en reuniones tradicionales con los empleados del contratista y con los superiores y un comité de dirección compuesto por los superiores y por profesionales de la SST en el que se tratan los problemas planteados en las reuniones del círculo. Algunas novedades introducidas han sido:

- la adquisición centralizada de equipos de protección individual;
- el apoyo a los contratistas en la realización de análisis de riesgos;

- el aumento de la cooperación y la comunicación entre los trabajadores del contratista y los de la empresa (participación en programas de salud, incremento del apoyo social);
- la puesta en práctica de ideas modernas de reducción de tensiones (rotación entre puestos de trabajo, enriquecimiento de las tareas);
- la mejora de la seguridad gracias a la mejora del comportamiento al respecto.

Cambio de funciones de los responsables de seguridad

La transformación de las empresas exige un cambio en las competencias de sus responsables de seguridad. En lugar de realizar ellos mismos las actividades relacionadas con la seguridad de la empresa, su función debe pasar a ser la de facilitar y supervisar las tareas. Por ejemplo, en lugar de realizar ellos mismos los controles de seguridad, se encargarían de desarrollar competencias de control y otras competencias relacionadas con la salud y la seguridad en los puestos de mando inferiores, así como de supervisar el proceso de control. Tendrían que intervenir en otras áreas de gestión, por ejemplo, comprobar la labor desarrollada por los contratistas potenciales en materia de seguridad durante los procesos de licitación. Asimismo, tendrán que desarrollar nuevas aptitudes y nuevas formas de trabajo en su empresa a fin de desempeñar estas tareas eficazmente.

Nuevo papel de los profesionales de la seguridad (R. Clifton, Magazine 2 de la Agencia)

La investigación sobre el papel de los responsables de seguridad en el proceso de subcontratación, que incluye un estudio de los miembros del Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo (IOSH, la asociación de profesionales de salud y seguridad del Reino Unido), ha revelado que influyen notablemente en los procesos y procedimientos de contratación, y que:

- la influencia relativa de los profesionales de la salud y la seguridad internos aumenta proporcionalmente con el volumen del contrato, aunque es bastante inferior a la de los superiores jerárquicos;
- los profesionales de salud y seguridad colaboran estrechamente con los responsables de subcontratación en el seno de equipos de dirección que examinan las prestaciones de los contratistas;
- los directores de salud y seguridad suelen ser responsables de la formación en materia de salud y seguridad de los contratistas;
- participan muy activamente en el seguimiento de los contratistas.

Cambios en la afiliación a sindicatos

Según investigaciones realizadas en algunos Estados miembros, los lugares de trabajo sindicalizados registran un menor porcentaje de accidentes (M. Whelan, Magazine 2 de la Agencia). La sindicación ha disminuido en toda Europa y es inferior en las PYME. El modelo europeo de SST incorpora el principio de la consulta a los trabajadores en el proceso de gestión. Cuando no hay sindicato, los trabajadores quizá carezcan de los conocimientos y el apoyo necesarios para cumplir sus funciones eficazmente.

Crecimiento del sector servicios

Una proporción cada vez mayor de trabajadores ejerce su actividad en el sector servicios. Su trabajo implica en muchas ocasiones un contacto con el público (clientes, pacientes,

etc.), lo que puede dar lugar a riesgos de estrés y de violencia en el trabajo. Por otra parte, la necesidad de llevar a cabo tareas administrativas suplementarias ha aumentado en algunas profesiones, como las de atención sanitaria y la docencia y, al mismo tiempo, en los servicios sanitarios y sociales cada vez se trabaja más sobre el terreno, de modo que cada vez hay más personal que trabaja fuera de un lugar de trabajo fijo. Quizá algunas partes del sector servicios tengan que desarrollar una cultura de la seguridad y las autoridades de SST deban prestar más apoyo a este sector.

3. Cambios en las horas de trabajo y en los tipos de contrato

Se ha registrado una tendencia general hacia la flexibilización de las horas de trabajo y un aumento de la proporción de trabajos a tiempo parcial y eventuales, así como del número de trabajadores por cuenta propia.

Horas de trabajo

Los horarios de trabajo han cambiado, por ejemplo, al introducir los empresarios una distribución más flexible del trabajo con el fin de poder prestar servicios o usar las instalaciones durante más horas al día. Muchas empresas se enfrentan al reto de organizar a una plantilla reducida al máximo dentro de unos calendarios ajustados y en los momentos álgidos de la producción o la prestación de servicios. Cualquier incremento del trabajo en cualquier hora del día significará que habrá más gente expuesta a los efectos negativos para la salud de trabajar por turnos o por la noche. Se han realizado diversas investigaciones acerca de los efectos de uno y otro tipo de trabajo. Se ha demostrado, por ejemplo, que los trabajadores de más edad tienen más dificultades para adaptarse al trabajo por turnos. Sin embargo, según el informe de la Agencia sobre el cambiante mundo del trabajo, se ha investigado poco acerca de las repercusiones en materia de SST de otros cambios en la distribución del tiempo de trabajo.

Intensidad del trabajo

Según el informe de la Agencia sobre el cambiante mundo del trabajo, un factor importante, relacionado con la diversificación de los horarios, es el aumento de la intensidad del trabajo en todos los países de Europa. Algunos efectos de esta intensificación son la ampliación de los horarios de trabajo al fin de semana, el incremento de los horarios irregulares y con unas horas de trabajo menos predecibles, y el uso tanto de horarios muy reducidos (trabajo a tiempo parcial involuntario) como de horarios demasiado prolongados (horas extraordinarias involuntarias). La evolución hacia una mayor intensidad del trabajo y unos horarios más impredecibles no parece haber ido acompañada de un aumento de la autonomía de los trabajadores en relación con su trabajo. Aún hay pocas investigaciones acerca de la relación exacta entre los nuevos modelos de distribución del tiempo de trabajo y las cuestiones relativas a la SST a escala europea.

Trabajo a tiempo parcial

La jornada reducida puede ser beneficiosa tanto para las empresas como para los trabajadores; por ejemplo, cuando éstos no desean tener jornada completa. Sin embargo, puede influir en la salud y la seguridad si el trabajo a tiempo parcial no se planifica debidamente. Puede producir estrés si los trabajadores que la tienen se sienten aislados o no debidamente incluidos en la empresa, o si piensan que no disponen de las mismas oportunidades de promoción profesional. Algunos empleos a tiempo parcial se dedican a trabajos no cualificados y con unas malas condiciones y es posible que los trabajadores que los ocupan no reciban

formación sobre SST, que se debería proporcionar durante sus horas de trabajo habituales.

Contratos de corta duración, a través de agencias de trabajo temporal y trabajadores por cuenta propia

El trabajo temporal se ha expandido rápidamente en casi todos los países europeos, dentro de la tendencia general hacia la flexibilización del empleo.

Según los informes de la Agencia dedicados al cambiante mundo del trabajo y a las relaciones contractuales, se dispone de información procedente de investigaciones que demuestra que la temporalidad de los contratos puede influir negativamente en las condiciones de trabajo y en la salud. En Europa, las condiciones de trabajo de los trabajadores «precarios» (trabajadores con contratos de duración determinada o temporales) son por lo general peores que las de los trabajadores con contratos fijos, sobre todo en lo que se refiere al entorno físico de trabajo y a las condiciones de empleo. Los trabajadores de este grupo están, por ejemplo, más expuestos a riesgos físicos como posturas dolorosas o incómodas, altos niveles de ruido y la realización de tareas y movimientos repetitivos. En general tienen menos oportunidades de desarrollar aptitudes en el trabajo, así como un menor acceso a la formación. Tienen menos autonomía y control sobre su trabajo y sus horas de trabajo y menos oportunidades de participar en decisiones que afectan a éste (Letourneux, 1998, citado en el informe de la Agencia sobre el cambiante mundo del trabajo). A results de ello, entre los trabajadores precarios se registran más problemas musculoesqueléticos y más fatiga. Por el contrario, es más probable que los trabajadores que tienen contratos fijos estén sometidos a un ritmo más elevado de trabajo y que sufran más estrés y problemas de salud mental. Algunas de estas diferencias se pueden explicar por los diferentes sectores y ocupaciones en los que se encuentran ambos grupos de trabajadores (Goudswaard y Andries, 2001, citado en el informe de la Agencia sobre el cambiante mundo del trabajo).

Algunos trabajadores autónomos pueden no tener un control real sobre el trabajo para el que se les contrata ni sobre los aspectos de salud y seguridad de dicho trabajo. Cuando el trabajador autónomo se encuentra claramente bajo el control directo de la empresa que le contrata, algunos Estados miembros han optado por tratarle como empleado de la empresa matriz a efectos de la aplicación de las leyes de salud y seguridad.

Apenas se ha investigado el tema de cómo se adaptan los trabajadores a la nueva situación de flexibilidad e inseguridad. Algunas investigaciones indican que los trabajadores fijos pueden también experimentar inseguridad en el trabajo, por ejemplo, debido a cambios organizativos como el *outsourcing* o subcontratación de servicios propios o la reestructuración dentro de la empresa (informe de la Agencia sobre el cambiante mundo del trabajo).

Los servicios de salud laboral encuentran dificultades a la hora de garantizar una atención continuada a estos grupos fragmentados. Por consiguiente, los servicios colectivos prestados, por ejemplo, a través de los centros de salud municipales, pueden convertirse en el medio más importante para proporcionar unos servicios adecuados de salud y seguridad a estos grupos en el futuro (J. Rantanen, conferencia de la Agencia).

El NIOSH comunica que está empezando a haber pruebas que vinculan específicamente las innovaciones en la organización del trabajo y el empleo con el riesgo de sufrir enfermedades y lesiones. Una serie de estudios realizados en Finlandia y Estados Unidos reflejan que entre los «supervivientes» de las reducciones de plantilla hay más

bajas por enfermedad, traumas y trastornos musculoesqueléticos y relacionados con el estrés. Algunos estudios señalan asimismo que las prácticas llamadas de «producción ajustada», que intentan aumentar la productividad por medio de mejoras continuas, de nuevos sistemas de inventario y de la eliminación de pérdidas de tiempo y de los movimientos superfluos, pueden aumentar el riesgo de sufrir lesiones en la industria del automóvil. Las nuevas prácticas de empleo relacionadas con los esfuerzos por reducir los costes laborales también han dado motivo de preocupación. Los investigadores del Massachusetts Institute of Technology han concluido, por ejemplo, que los trabajadores eventuales empleados en la industria petroquímica tienen menos estudios y experiencia que los contratados directamente, y que han recibido menos formación que estos últimos en materia de salud y seguridad. El mayor riesgo para la seguridad y la salud entre los trabajadores eventuales se observa más claramente en un estudio europeo reciente, según el cual, en comparación con los trabajadores fijos, los trabajadores en situación precaria están más expuestos a posturas de trabajo dolorosas o causantes de fatiga, a tareas repetitivas y a niveles de ruido más altos (S. Sauter y L. Rosenstock, *Magazine 2* de la Agencia).

4. Cambios en la organización del trabajo

Según el informe de la Agencia sobre el cambiante mundo del trabajo, se han observado varios cambios en la organización del trabajo, por ejemplo:

- trabajo en equipo,
- descentralización de las tareas de apoyo, como el control de la calidad y el mantenimiento,
- diversificación del trabajo, rotación entre puestos y rotación entre departamentos,
- gestión de los conocimientos,
- teletrabajo,
- redes virtuales,
- nuevas formas de distribución del tiempo de trabajo.

Algunos de estos cambios se han introducido con la idea de hacer más eficaz la gestión y otros con el fin de mejorar la organización del trabajo y la calidad de la vida laboral de los trabajadores. Por lo tanto, los cambios no han ido siempre acompañados de unos resultados positivos en lo que a la salud y la seguridad en el trabajo se refiere. Por ejemplo:

- Algunos cambios han producido una intensificación del trabajo con el fin de conseguir una mayor productividad. En tales casos, han aumentado las exigencias impuestas a los trabajadores (véase el informe sobre el cambiante mundo del trabajo).
- Los sistemas de teletrabajo y las redes virtuales han posibilitado que el trabajo se realice en casa. El hecho de que los hogares no hayan sido pensados ni adaptados para ser lugares de trabajo y el aislamiento del lugar de trabajo principal puede dar lugar a nuevos riesgos. La evaluación de éstos y su posterior seguimiento pueden resultar problemáticos (véase el informe sobre el cambiante mundo del trabajo).
- Algunos de los cambios han restringido además las posibilidades de que los trabajadores controlen sus situaciones de trabajo. La sensación de falta de control sobre el trabajo es un factor bien documentado que contribuye al estrés de origen laboral.
- Las cargas de trabajo se han ido haciendo cada vez más complejas y diversas, pero esta evolución se ha visto con frecuencia acompañada de una reducción del tiempo disponible para formación.

- No todas las investigaciones respaldan la afirmación de que el trabajo en equipo favorece un aumento de la productividad, del bienestar y de la motivación. Los sistemas organizativos se deben orientar expresamente hacia el uso del trabajo en equipo. Aunque éste no solventará problemas como son las grandes reducciones de plantilla (B. Zimolong, conferencia de la Agencia).



5. Tecnologías de la información y la comunicación (TIC)

En el lugar de trabajo se ha experimentado un enorme aumento del empleo de las tecnologías de la información y la comunicación, así como rápidos cambios en el tipo de tecnología utilizada: redes informáticas, intercambio de datos electrónicos e Internet. Ello ha dado lugar a toda una nueva serie de actividades de comercio electrónico («e-business») y formas de trabajo que emplean el correo electrónico e Internet. La tecnología de la información y la comunicación (TIC) se utiliza para automatizar las actividades y puede ayudar además a organizar los procesos y las actividades.

Por lo que respecta al trabajador en sí, el uso de la TIC en el trabajo puede presentar problemas en tres áreas: 1) el sistema sensorial de la visión, 2) los procesos cognitivos y 3) las respuestas psicomotrices que intervienen en los movimientos de mano-brazo. Algunos ejemplos de problemas son los de tipo musculoesquelético en los sistemas de hombro-cuello y mano-brazo, la sobrecarga de información y el estrés psicológico por el hecho de tener que adquirir nuevas capacidades. Asimismo, las pantallas de visualización estándar no son la solución óptima desde el punto de vista de la fatiga de la visión y los ojos (J. Rantanen, conferencia de la Agencia).

Algunos de los problemas ergonómicos relacionados con el uso de las pantallas están bien documentados. Más reciente es el riesgo de problemas de mano-brazo debidos al uso del ratón del ordenador. El trabajo adaptado al ritmo de una máquina se ha asociado a problemas musculoesqueléticos y a un aumento del estrés. Así pues, el seguimiento por medios electrónicos de los trabajadores puede tener efectos negativos en su rendimiento en lugar de los aumentos de productividad esperados. El comercio electrónico plantea además nuevos retos para la salud y la seguridad laborales. Por ejemplo, las relaciones entre empresas para la gestión del abastecimiento plantea el problema de a quién

corresponden las responsabilidades de salud y seguridad en el trabajo.

Según Rantanen, el uso de programas de ordenador mal diseñados que no prestan atención a la facilidad de manejo puede ejercer una presión innecesaria sobre los trabajadores. Pese a las mejoras en este sentido, sigue habiendo problemas derivados del escaso desarrollo de la ergonomía de los programas informáticos. La productividad de los trabajadores y la calidad del trabajo con la TIC depende enormemente de la facilidad de uso de la nueva interfaz tecnológica, tanto en el caso del hardware como del software. La presión que ejercen el trabajo en el que se maneja una gran cantidad de información y el proceso de aprendizaje que conlleva puede resultar especialmente estresante para algunos trabajadores de mayor edad. No obstante, la «sobrecarga de información» y el estrés psicológico no se limitan a los trabajadores mayores ni a los que disponen de bajos niveles de formación: los superexpertos en TIC también han mostrado un elevado riesgo de agotamiento psicológico.

Por el contrario, la TIC puede ser muy positiva para las empresas y los trabajadores, así como para la gestión de la SST. Pero, al igual que ocurre con cualquier otro sistema de organización del trabajo, tanto los sistemas de TIC como su utilización se deben planificar y poner en práctica teniendo en cuenta las necesidades y capacidades de los trabajadores. Una formación y un apoyo suficientes son también factores importantes. La introducción del trabajo con nuevas formas de tecnología puede ser una experiencia estresante para algunas personas. Cualquier introducción de cambios ha de ser cuidadosamente gestionada en el lugar de trabajo a fin de reducir el estrés.

Un ejemplo concreto de planificación satisfactoria para introducir un cambio tecnológico es la introducción de aparatos láser en un hospital. Durante el proceso de planificación se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos del cambio:

- **Cuestiones organizativas:**
 - cambios en la organización del trabajo y definición de los puestos de trabajo, con la intervención de todas las partes interesadas, como el departamento de recursos humanos, el departamento de servicios de enfermería y los jefes de servicio;
 - cambios en el lugar de trabajo, entre ellos una iluminación diseñada ex profeso.
- **Planificación financiera** que incluya la compra de equipos de láser y de materiales específicos, el coste de la adaptación del lugar de trabajo, los costes de mantenimiento, los costes de formación del personal, etc.
- **Consideraciones médicas y relativas a los pacientes.**
- **Consideraciones de prevención de los riesgos de salud y seguridad,** como:
 - evaluación de los riesgos con miras a garantizar una gestión efectiva y una mejora de la salud y la seguridad en el trabajo;
 - asegurarse de que los aparatos láser cuentan con la homologación oficial y cumplen las normas pertinentes;
 - validación de medidas de protección colectiva inspeccionando las zonas de trabajo, estudiando las estaciones de trabajo y comprobando que las medidas de protección personal, como las gafas de protección especiales, se usan correctamente;
 - seguimiento de la vigilancia de la salud del personal;
 - información y formación del personal.
- **Planificación para casos de emergencia,** en relación con posibles fallos de la política preventiva. Los riesgos pueden ser:
 - para el usuario, riesgos de lesiones oculares y de quemaduras en la piel;

- para el paciente, riesgos de lesiones oculares y de incendio (en un quirófano), además de riesgos ambientales, químicos y biológicos;
- para el medio ambiente, riesgo de contaminación química y biológica de los locales, riesgos eléctricos.

(M. Veron, *Magazine 2* de la Agencia)

6. Cambios en la población activa y repercusiones en materia de salud y seguridad en el trabajo

La composición de la población activa europea ha cambiado, y lo seguirá haciendo a lo largo de los próximos decenios. Los Estados miembros deberán tener en cuenta estos cambios, sin olvidar sus repercusiones en materia de salud y seguridad en el trabajo. Se pueden observar tres grandes tendencias.

Población activa de más edad

La primera tendencia es la del envejecimiento de la población activa. En todos los países europeos, la edad media de ésta se está elevando y el porcentaje de trabajadores de más de cincuenta años seguirá creciendo. En 2005, habrá más trabajadores cuya edad aproximada sea de cincuenta años que de treinta. Según el informe de la Agencia sobre el cambiante mundo del trabajo, aún no está claro cómo influye en la salud y la seguridad laborales el que haya grandes grupos de trabajadores de más de sesenta años en la población activa. Algunos expertos han señalado los peligros de generalizar sobre las capacidades de los trabajadores de más edad. «El “modelo del déficit” de la persona mayor y la generalización que lleva consigo sobre la supuesta pérdida gradual de todas las capacidades de tipo profesional a medida que la persona envejece se basan en hallazgos relacionados con capacidades humanas concretas, en especial las funciones sensoriales del individuo y la pérdida de fuerza física. No hay razones sólidas para generalizar estas observaciones». [W. Hackl-Gruber, conferencia de la Agencia]

No obstante, los trabajadores de más edad necesitarán apoyo específico para hacer frente a las exigencias cada vez mayores del trabajo debido a las nuevas prácticas organizativas y a las nuevas tecnologías, y tendrán que adaptarse a unas exigencias laborales en constante evolución. Las directivas europeas sobre salud y seguridad disponen que los grupos especialmente sensibles sean protegidos contra los peligros que les afectan específicamente. A. L. Johansson (conferencia de la Agencia) dice que la atención a las necesidades de los trabajadores de más edad apartará las jornadas de trabajo largas y favorecerá el «hacer lo correcto en el momento oportuno». Los trabajadores de más edad (cualificados) necesitan más tiempo para adquirir y aprender nuevos conocimientos, tiempo que no siempre se les da. Los actuales programas de formación se deben adaptar para atender a sus necesidades.

«No se trata tanto de idear procesos de trabajo para los “trabajadores de más edad” como de actuar a tiempo, incluso cuando los trabajadores son todavía jóvenes, a fin de que esos procesos sean concebidos de manera que se eviten daños físicos a largo plazo (del sistema musculoesquelético, por ejemplo) y se ofrezcan oportunidades para el desarrollo personal como forma de contrarrestar una pérdida grave de motivación a medida que transcurre la vida laboral y los trabajadores se hacen mayores.» (W. Hackl-Gruber, conferencia de la Agencia)

Una consecuencia de esto es que quizá las empresas necesiten información y ayuda específicas de los organismos competentes en materia de SST, por ejemplo, sobre la valoración de riesgos para los trabajadores de más edad y ejemplos prácticos de posibles cambios en la organización del trabajo y en otros aspectos, a fin de reducir los riesgos

para dichos trabajadores. Existen ya algunos ejemplos de medidas de apoyo que se han adoptado. Por ejemplo, el programa finlandés FinnAge se introdujo para mejorar la salud, el bienestar y la capacidad de trabajo de trabajadores de más de 45 años. Este programa nacional incluía el desarrollo de herramientas para intervenir según la edad en el lugar de trabajo (informe de la Agencia, *Occupational safety and health and employability — programmes, practices and experiences*).

Soluciones de algunas empresas para los trabajadores mayores (adaptado de A. Pensky, *Magazine 2* de la Agencia)

- Algunas empresas discuten actualmente la posibilidad de adecuar más las condiciones de trabajo «normales» al cambio, haciendo mayor hincapié en la edad, el aprendizaje durante toda la vida, la flexibilidad y la movilidad. Ello se puede hacer mediante medidas individuales o colectivas.
- En una planta siderúrgica se necesitaba reintegrar a los trabajadores mayores en el nuevo proceso de producción de la empresa. Se desarrollaron soluciones diferentes y flexibles, centradas en el individuo, usando un «análisis del potencial de rendimiento». Los cursillos de formación se asociaron a iniciativas más prolongadas y específicas. Además de cursos de capacitación técnica, se incluyó formación sobre salud y seguridad. La formación se prestó de forma individualizada cuando era necesario. A esto siguieron unas «prácticas» en puestos de trabajo especiales creados al efecto.
- En una empresa de transporte público se introdujo un modelo de jornada reducida para los trabajadores mayores en sustitución de la jubilación anticipada, para permitir un paso gradual hacia la jubilación. Por ejemplo, los trabajadores que han trabajado por turnos durante muchos años pueden reducir los efectos negativos sobre su salud disminuyendo gradualmente las horas de trabajo. Al mismo tiempo, pueden transmitir sus conocimientos a trabajadores más jóvenes antes de marcharse.

Más mujeres en empleos remunerados

Una segunda tendencia es el aumento del porcentaje de mujeres en la población activa. En casi todos los países, las tasas de participación femenina han crecido de forma bastante constante. Sin embargo, no está claro hasta qué punto ello ha inducido una transformación de los puestos de trabajo. Siguen existiendo las diferencias tradicionales entre los tipos de trabajo que desempeñan hombres y mujeres, los tipos de contratos de trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional. Muchas mujeres trabajan en servicios asistenciales, en los que hay bastante riesgo de estrés y violencia. Es mayor la presencia femenina en trabajos en los que las exigencias son elevadas pero se tiene poco control individual sobre el trabajo. El «mundo del trabajo» con frecuencia se sigue basando en las necesidades del hombre y no se ha adaptado a las necesidades de la mujer. Por ejemplo, muchas herramientas y equipos se han diseñado para el hombre y no para la mujer, y los horarios tradicionales de trabajo pueden ser difíciles para las mujeres que tienen responsabilidades familiares. Cada vez hay más investigadores y comentaristas que sugieren que en el mundo laboral es necesario un «enfoque que tenga en cuenta el género» a fin de que los riesgos que afectan a las mujeres sean debidamente reconocidos y gestionados.

Inmigración

Una tercera tendencia es la inmigración de nuevos grupos a los Estados miembros europeos. En algunos de ellos la actual tendencia inmigratoria es la entrada de trabajadores con

muchos estudios y muy cualificados. Para aprovechar todo el potencial de estos nuevos trabajadores, quizá las empresas tengan que adaptarse a personas de diferentes orígenes culturales y asegurarse de que haya una comunicación efectiva dentro del lugar de trabajo. Por el contrario, muchos otros trabajadores inmigrantes se concentran aún en trabajos no cualificados y caracterizados por unas malas condiciones de trabajo. Un problema suplementario es que los trabajadores que no conocen bien el idioma del país al que llegan pueden experimentar problemas lingüísticos cuando se dan instrucciones y formación sobre salud y seguridad en el trabajo.

7. Cómo hacer del «cambio» una experiencia positiva en materia de salud y seguridad

Los cambios y la evolución de la vida laboral pueden tener efectos tanto positivos como negativos en la seguridad y la salud relacionadas con el trabajo. En el cuadro 1 se ofrece un resumen de las tendencias que se están produciendo en los lugares de trabajo y de las posibles repercusiones en materia de SST. A continuación se enumeran varias iniciativas posibles de las empresas y los Estados que pueden contribuir a que dichos efectos sean positivos.

7.1. Medidas de las empresas

- Integrar la salud y la seguridad en el trabajo en el sistema habitual de gestión y decisión y observar unos principios de gestión de la calidad. Esto se extiende a los sistemas de adquisición y contratación de bienes y servicios, a la selección y gestión de los contratistas, a la contratación de trabajadores de agencias de empleo, etc.
- Adoptar un enfoque holístico de la prevención que incorpore la evaluación de riesgos, la formación, la vigilancia de la salud para detectar las tendencias y la rehabilitación.
- Asegurarse de que las personas con responsabilidades de gestión dispongan de competencias de gestión de la seguridad, de modo que directores, jefes y supervisores tengan capacidad para gestionar la SST junto con sus demás actividades de gestión.
- Hacer que el responsable o el asesor de salud y seguridad de la empresa no sólo actúe, sino que facilite y coordine la gestión de la SST. Asegurarse de que los asesores de seguridad estén capacitados para esta función.
- Incluir consideraciones de SST y principios de análisis de riesgos en la gestión de los cambios; también cuando se introduzcan nuevas formas de trabajo, nuevas tecnologías o cambios de menor entidad.
- Ocuparse de la gestión de los contratistas, lo cual incluye una cooperación y coordinación efectivas entre las partes y el mantenimiento de las cadenas necesarias de responsabilidades en materia de SST.
- Garantizar la participación de los trabajadores en la SST.
- Asegurarse de que la formación se adapte a las necesidades de los grupos especiales, como pueden ser los trabajadores a tiempo parcial o los de más edad.

7.2. Medidas en los programas nacionales y regionales

- Prestar apoyo y ayudar a las empresas a saber cómo aplicar los principios de evaluación de los riesgos a nuevos aspectos y circunstancias del lugar de trabajo, a nuevos riesgos o a la gestión de los cambios, por ejemplo:
 - orientaciones prácticas,
 - intervenciones prácticas y una inspección apropiada.
- Fomentar la participación de los trabajadores en cuestiones de salud y seguridad en el trabajo.

Ejemplos de iniciativas para mejorar la consulta a los trabajadores

El Congreso de Sindicatos de Irlanda concertó con la Autoridad de Salud y Seguridad irlandesa y con la Federación del Sector de la Construcción un plan para nombrar a representantes de seguridad en las cincuenta mayores obras de construcción de Irlanda (Martin Whelan, *Magazine 2* de la Agencia; informe de la Agencia, *How to reduce workplace accidents*).

El Reino Unido está aplicando un plan piloto para introducir asesores de seguridad formados especialmente en lugares de trabajo que no tengan representantes de seguridad sindicales.

- Estudiar cómo llegar a grupos «difíciles de alcanzar», como los trabajadores temporales o móviles, por ejemplo, empleando servicios de salud y seguridad laborales de tipo comunitario o dando información a través de médicos de cabecera y clínicas.
- Trabajar con las PYME, por ejemplo:
 - hacer que organizaciones intermediarias como las asociaciones comerciales participen en actividades de SST. Algunos ejemplos de intervenciones relativas a la SST para apoyar a las PYME se dan en *Getting the message across* (publicación de la Agencia sobre las campañas) y en el informe de la Agencia sobre cómo reducir los accidentes en el trabajo;
 - motivar a las PYME para que desarrollen una cultura de la seguridad concienciándolas sobre el hecho de que la salud y la seguridad no es sólo un requisito legal sino también una herramienta empresarial estratégica;
 - estudiar cómo pueden acceder las PYME a determinados medios, como los recursos comunes de salud laboral.

Bacon (conferencia de la Agencia) propone las siguientes ideas, aparte de la acción normativa, para llegar a las pequeñas empresas:

- Fomentar que el sector de seguros respalde que se penalicen los malos resultados y se recompensen los buenos por medio de primas y condiciones.
- Fomentar que los contratos comerciales, incluidos los del sector público, establezcan condiciones en cuanto a los resultados de salud y seguridad, y asegurarse de que aquellos que tengan un mal historial o carezcan de una política en la materia no obtengan contratos. Esto debería aplicarse particularmente a la construcción.
- Usar medidas fiscales, incluida la equivalente al principio de «quien contamina paga», a fin de que los costes de los accidentes y de los problemas de salud repercutan en quienes los causan, a la hora de pagar el tratamiento hospitalario, las prestaciones por incapacidad o las indemnizaciones, por ejemplo.
- Utilizar la publicidad, incluida la negativa, acerca de las empresas que se sirven de la buena voluntad y la buena reputación para funcionar. Tanto los elogios como el descrédito son herramientas poderosas.
- Hacer que las empresas se ayuden entre sí. Las de mayor tamaño pueden ayudar a perpetuar las prácticas correctas en las pequeñas y hacer extensivos a empresas vecinas, clientes o suministradores los beneficios obtenidos de la experiencia. Por ejemplo, una gran empresa que tenga un programa de cursos internos de salud y seguridad podría ofrecer plazas vacantes a empresas más pequeñas. De esta manera las empresas pueden aprender unas de otras.
- Facilitar la puesta en común de información sobre buenas prácticas eficaces, etc.

- Promover la SST y los factores humanos en la fase de proyecto o diseño, por ejemplo, de nuevas tecnologías.
- Estudiar cómo hacer confluir la salud y la seguridad en el trabajo con elementos esenciales de otros ámbitos, tales como la salud pública, el empleo y la política social.

8. Futuras necesidades de investigación y formación para responder a estos retos

Parece que algunos cambios que está sufriendo la organización del trabajo pueden acrecentar las enfermedades y lesiones de origen laboral. Ello hace pensar que es necesario insistir más en la investigación de tipo práctico y en la formación en el ámbito de la organización del trabajo (S. Sauter, L. Rosenstock, *Magazine 2* de la Agencia).

Algunas necesidades de investigación que se propone tener en cuenta son:

- la necesidad de estudios específicos sobre cómo influyen en la salud los cambios en la organización del trabajo;
- la necesidad de insistir especialmente en los estudios de intervenciones organizativas;
- la necesidad de estudios encaminados a desarrollar métodos prácticos de evaluación de los riesgos, así como de estudios sobre combinaciones de factores y sus aplicaciones prácticas;
- la necesidad de estudiar intervenciones «holísticas» y debidamente evaluadas sobre unos lugares de trabajo ergonómicos en el campo de la prevención de los trastornos musculoesqueléticos, y la necesidad de estudios similares en el campo del estrés de origen laboral, cuya necesidad ha sido destacada en otros informes de la Agencia;
- la necesidad de evaluar adecuadamente los ejemplos de intervenciones que vayan surgiendo, por ejemplo, con miras a adecuar el trabajo a los trabajadores de más edad;
- la necesidad de analizar las intervenciones existentes para determinar los factores de éxito;
- la necesidad de mejorar y normalizar los métodos de investigación en los estudios sobre la organización del trabajo y la salud;

- la necesidad de mejorar los mecanismos para vigilar los cambios en la organización del trabajo y su influencia en las características de los puestos de trabajo.

Algunas novedades que se proponen en la formación son:

- integrar la organización del trabajo como tema dentro de la formación en salud laboral para los especialistas en SST;
- integrar la formación sobre SST en los estudios de otras disciplinas, como la arquitectura y la delineación, incluido el diseño de interfaces de TIC, así como la administración y la gestión financiera y otras disciplinas relevantes;
- integrar la formación en el lugar de trabajo dentro del enfoque preventivo global;
- iniciar actividades de sensibilización sobre la SST y desarrollar una cultura de la seguridad desde el colegio.

Asimismo, hacen falta redes de intercambio de información para compartir los ejemplos válidos de sistemas de gestión, etc. u otras prácticas correctas de prevención y para lanzar alertas rápidas sobre posibles nuevos riesgos en las empresas de hoy y de mañana.

9. Cuadro 1. Resumen de los cambios en el trabajo en la UE y posibles repercusiones en materia de salud y seguridad en el trabajo

En el informe de la Agencia acerca de la investigación sobre el mundo cambiante del trabajo y sus repercusiones en materia de salud y seguridad en el trabajo en algunos Estados miembros de la Unión Europea (*Changing world of work — Implications on occupational safety and health in some Member States of the European Union*), se hace una comparación de los cambios experimentados en Bélgica, Finlandia, Francia, Países Bajos, España y Suecia junto con una revisión de la bibliografía existente en esta área. Se observaron unas tendencias comunes en todos los Estados miembros. Dichas tendencias se resumen en el cuadro 1, junto con las posibles repercusiones en materia de salud y seguridad en el trabajo. En el informe de la Agencia sobre las nuevas relaciones contractuales se puede encontrar más información acerca de las tendencias y sus repercusiones.



Cuadro 1. Resumen de los cambios en el trabajo en la UE y posibles repercusiones en materia de salud y seguridad en el trabajo

Cambios en el lugar de trabajo	Posibles cambios/implicaciones para la seguridad y salud en el trabajo
Aumento de PYME y de microempresas	<ul style="list-style-type: none"> • Tasas de accidente más elevadas en PYME • Pueden faltar estructuras de gestión formales • Pueden faltar recursos y concienciación sobre la seguridad y salud en el trabajo • Aumento de la cantidad de organizaciones que los inspectores laborales deberán visitar • Se benefician al máximo de las intervenciones directas de los inspectores, etc.
<p>Los cambios en las organizaciones de mayor tamaño incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> — estructura de gestión más plana — fragmentación y aumento de la complejidad — organizaciones más sencillas 	<ul style="list-style-type: none"> • Control de gestión central reducido, inclusive para la seguridad y salud en el trabajo • Posible falta de claridad en las responsabilidades de la seguridad y salud en el trabajo y en la toma de decisiones • Delegar en los superiores jerárquicos, incluidas responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo • Los superiores jerárquicos pueden tener tiempo, recursos o posibilidades de formación limitados para las responsabilidades de seguridad y salud en el trabajo • Empleo directo reducido de responsables de seguridad, etc. • Los responsables de seguridad han pasado de ser «implementadores» a ser «proveedores». Se precisan aptitudes distintas. • Las organizaciones más sencillas pueden tener una capacidad reducida para hacer frente a contingencias en materia de seguridad y salud en el trabajo • En organizaciones complejas, necesidad creciente de integrar la seguridad y salud en el trabajo en todas las funciones financieras y de gestión
Cambio y reorganización como características constantes de la vida laboral moderna	<ul style="list-style-type: none"> • Aspectos directamente relacionados con algunos de los accidentes más graves • Posible efecto negativo sobre la capacidad de gestionar relaciones contractuales • Posible factor de estrés • Con una buena planificación y con recursos, los resultados en materia de seguridad y salud en el trabajo pueden mejorar
Contratistas y subcontratación de servicios propios	<ul style="list-style-type: none"> • Muchos contratistas pueden trabajar conjuntamente • Posibles incertidumbres y malentendidos sobre seguridad y salud en el trabajo entre contratistas y entre contratistas y la organización contratante • La colaboración y la coordinación efectiva entre las partes es crucial • Necesidad de hacer participar a los responsables de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad en el proceso de gestión de licitaciones y de contratos
Participación reducida en sindicatos	<ul style="list-style-type: none"> • Prueba de que los lugares de trabajo con representación sindical tienen tasas de accidente más bajas • Necesidad de métodos eficaces de consulta de los trabajadores en aquellos lugares de trabajo sin representación sindical
Mayor oferta de puestos de trabajo en el sector de los servicios	<ul style="list-style-type: none"> • El sector puede tener sistemas y prácticas de seguridad y salud en el trabajo menos desarrollados • Gran cantidad de PYME y de trabajadores temporales • Algunas áreas implican trato con el público, con posible aumento de riesgos de violencia y estrés • Más servicios de atención al personal ofrecidos en la comunidad con empleados que trabajan lejos de un lugar fijo

Cambios en el lugar de trabajo	Posibles cambios/implicaciones para la seguridad y salud en el trabajo
<p>Los cambios en la organización del trabajo incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • teletrabajo • aumento de la jornada laboral de «24 horas» • aumento de la intensidad y del ritmo de trabajo • aumento de la complejidad de tareas y de las tareas que cambian rápidamente 	<ul style="list-style-type: none"> • Los hogares no están pensados para ser lugares de trabajo • Posible aislamiento social • Dificultades en la evaluación de riesgos • Posible confusión sobre responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo • Aumento del trabajo por turnos y de «horarios asociales» • Posible aumento de estrés, TME y fatiga • Posible aumento de estrés
<p>Cambios en el estatus del trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • aumento del trabajo a tiempo parcial • trabajadores temporales • trabajadores autónomos • trabajadores en situación precaria en general 	<ul style="list-style-type: none"> • Puede experimentarse un aislamiento social • Puede perderse la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo • Muchos puestos de trabajo menos cualificados y potencialmente monótonos • Posible estrés proveniente de la inseguridad • Pueden no recibir formación en materia de seguridad y salud en el trabajo • Cobertura del trabajador por los sistemas de seguridad y salud en el trabajo no siempre inequívoca • Algunos son trabajadores autónomos por razones de impuestos pero en la práctica trabajan a las órdenes de la empresa matriz • Hay pruebas de que estos trabajadores están más expuestos a los peligros en el trabajo físico y de que tienen menos acceso a posibilidades de formación • Pueden sufrir inseguridad (estrés) • Es más difícil acceder a ellos para ofrecer servicios de seguridad y salud en el trabajo tales como servicios de información o de salud en el trabajo
<p>Puestos de trabajo en el área de la tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC):</p> <p>Comercio electrónico y empresas virtuales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo altamente cognitivo (esfuerzo mental requerido), puede resultar muy intenso • Posibles riesgos de trastornos musculoesqueléticos y fatiga ocular provenientes de la utilización masiva de pantallas de equipos informáticos • Posible aumento de estrés si los interfaces de usuario y el equipamiento no son de fácil manejo • Formación para nuevas tareas, etc., muy importante pero no siempre disponible • Peligro de ritmo de trabajo y vigilancia controlados por máquinas • Peligro de falta de concienciación de riesgos de seguridad y salud en el trabajo de «oficina» • Posible confusión sobre responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo
<p>Cambios en los recursos humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • envejecimiento • más mujeres en trabajos remunerados • inmigración 	<ul style="list-style-type: none"> • Peligro de generalización de la idea de aptitudes reducidas basada en la asunción de aptitudes cognitiva y física reducidas. La experiencia que puede actuar como compensación no siempre se valora • Pueden surgir problemas puntuales a la hora de adquirir nuevos conocimientos y de acostumbrarse a los cambios en el trabajo • Necesidad de apoyo y formación específicos • Principalmente en trabajos con un riesgo más alto de trastornos musculoesqueléticos y en trabajos de atención personal con mayor riesgo de violencia • Cabe la posibilidad de que las tareas y el equipo de trabajo hayan sido pensados y diseñados para hombres • El horario de trabajo tradicional puede no adaptarse al horario de las mujeres con responsabilidades familiares • Es preciso un enfoque que se adapte a las necesidades de la mujer • Pueden surgir problemas si las organizaciones de trabajo no se adaptan para albergar diferentes culturas • Un gran número de trabajadores inmigrantes todavía trabaja en sectores con condiciones laborales muy precarias • Algunos pueden tener problemas de idioma con la capacitación y formación en materia de seguridad y salud en el trabajo

10. Conclusiones: De la investigación a la práctica

Los cambios producidos en el mundo laboral o la introducción de nuevas condiciones de trabajo debieran brindar la oportunidad de mejorar la vida laboral. Sin embargo está claro que éste no siempre es el caso.

Para impedir la aparición de nuevos riesgos y mejorar la vida laboral, se ha de tener en cuenta la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo además de otros aspectos de gestión. Y se ha de integrar la atención a estas cuestiones en los procesos internos de las empresas relacionados con decisiones de cambio y con la posterior gestión de dicho cambio, a fin de reunir en la gestión del proceso de cambio los aspectos de gestión empresarial, organización del trabajo y salud y seguridad, incluido el estrés. La evaluación de los riesgos de salud y seguridad que conllevan los cambios propuestos en el lugar de trabajo, incluidos los de tipo organizativo, debiera ser algo rutinario en la planificación de los cambios.

Las empresas necesitan incentivos y ayuda, por ejemplo, para aplicar los principios de evaluación y prevención de los riesgos a situaciones de gestión más complejas o a nuevas áreas de riesgo. Cuando se hayan tomado medidas para tratar los riesgos o las cuestiones de gestión en nuevas situaciones de trabajo, se tendrá que difundir información al respecto y hacer una evaluación de los enfoques adoptados.

El desarrollo de herramientas financieras fiables, capaces de ilustrar las consecuencias sociales de los cambios en la organización del trabajo, sería una gran ventaja a la hora de integrar la SST en la planificación funcional de la producción.

Los enfoques de investigación tradicionales están concebidos para ser aplicados en condiciones bien definidas y estables. El carácter dinámico de la actual vida laboral significa que esos enfoques tradicionales no siempre son apropiados. La investigación futura sobre la SST se deberá centrar en investigaciones prácticas, en estudios de intervenciones y en el desarrollo de redes de aprendizaje. El aspecto crucial es el paso de la investigación a la puesta en práctica, y el compartir los resultados de las investigaciones con los que intervienen en la planificación de los cambios organizativos en el trabajo. La forma de apoyar ese paso es desarrollar sistemas de información fáciles de utilizar.

11. Informes de la Agencia: Fuentes de información suplementaria

Todas las publicaciones de la Agencia están disponibles en línea y se pueden descargar gratuitamente. Algunas se pueden conseguir en papel a través de la Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas de Luxemburgo (<http://eur-op.eu.int>) o de sus distribuidores (<http://europ.eu.int/general/en/s-ad.htm>). Los informes están disponibles en inglés y las revistas en cuatro lenguas de la UE y las hojas informativas están disponibles en las once lenguas oficiales de la Comunidad.

Este *Forum* está disponible en cuatro lenguas de la UE en la dirección: <http://agency.osha.eu.int/publications/Forum/>. Otros recursos de la Agencia en los que se puede encontrar información relativa a este tema son:

Research on the changing world of work — Implications on occupational safety and health in some Member States of the European Union es un informe en el que se hace un repaso general del tema y se da información sobre algunos Estados miembros de la UE. Realizó el trabajo para la Agencia el centro temático de investigación sobre trabajo y salud. TNO (Países Bajos) y NIWL (Suecia) dirigieron los trabajos.

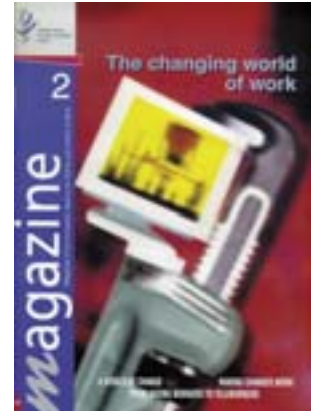
Este informe está disponible en la página web de la Agencia, en la dirección:

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

«El cambiante mundo del trabajo», *Magazine 2* de la Agencia, incluye ejemplos de investigaciones y buenas prácticas internacionales y de los Estados miembros, disponible en la página web de la Agencia en la dirección: <http://agency.osha.eu.int/publications/magazine/#2>

«El cambiante mundo del trabajo», acta de la conferencia de la Agencia, 1998, contiene contribuciones de ponentes europeos e internacionales; disponible en la página web de la Agencia en la dirección:

<http://agency.osha.eu.int/publications/conference/conference98/index.html>



Research on new forms of contractual relationships and the implications for occupational safety and health. Llevó a cabo el trabajo para la Agencia el centro temático de investigación sobre trabajo y salud; TNO (Países Bajos) dirigió los trabajos. Este informe está disponible en la página web de la Agencia, en la dirección: <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/>.

También existe una hoja informativa sobre este informe en: <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/>.

Occupational safety and health in marketing and procurement está disponible en la página web de la Agencia, en la dirección:

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

Hay una hoja informativa disponible sobre este informe, *La seguridad y la salud en el trabajo en las actividades de marketing y adquisición de bienes y servicios* en:

<http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/facts11/>

«Prevención de accidentes laborales», *Magazine 4* de la Agencia, incluye un artículo sobre las nuevas tendencias en la prevención de accidentes; disponible en la página web de la Agencia, en la dirección:

<http://agency.osha.eu.int/publications/magazine/#4>

Getting the message across es una publicación sobre la actuales campañas de SST que contiene varios ejemplos relacionados con PYME; disponible en la página web de la Agencia, en la dirección:

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

Occupational safety and health and employability — Programmes, practices and experience está disponible en la página web de la Agencia, en la dirección:

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

También existe una hoja informativa sobre este informe en la dirección:

<http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/facts12/>

Accident prevention in practice incluye ejemplos de PYME y de gestión de contratistas. Está disponible en la página web de la Agencia, en la dirección:

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

How to reduce workplace accidents es un informe sobre programas de prevención de accidentes en los Estados miembros, que incluye ejemplos sobre PYME y el sector servicios. Está disponible en la página web de la Agencia, en la dirección:

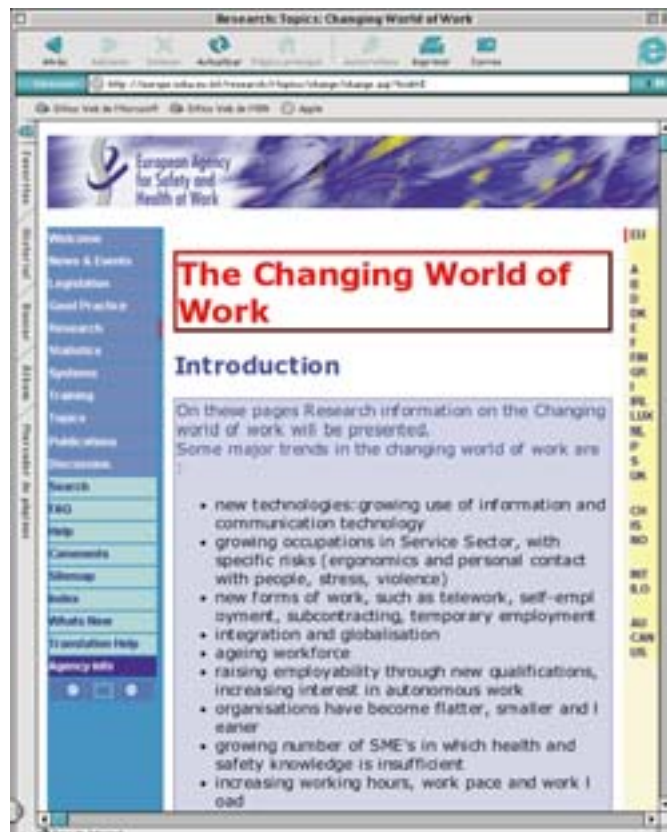
<http://agency.osha.eu.int/publications/reports/workaccidents/>

Se puede consultar más información sobre otras publicaciones de la Agencia en:

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

Se pueden encontrar vínculos con más información procedente de investigaciones sobre el cambiante mundo del trabajo en la página web de la Agencia, en la dirección

<http://europe.osha.eu.int/research/rtopics/change/change.asp?tcid=3>



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



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 92-95007-47-6