

Riesgos tradicionales y riesgos nuevos: los retos en la promoción de la salud y seguridad de los/las trabajadores/as





Con el apoyo de la Unión Europea

El presente texto solo refleja la opinión del autor.

La Comisión Europea no se hace responsable de la aplicación de la información contenida en el mismo.

La publicación ha sido redactada y controlada con esmero.

Sin embargo, no se ofrece ninguna garantía del contenido.

No se podrá exigir cuentas a ninguna de las personas que han intervenido en esta publicación ni a EZA por su contenido.

Aviso legal

Editor: Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores,
Königswinter, www.eza.org

Autor: António Brandão Guedes

Traducción al español: María Estalayo

Impresión: HellaDesign, Emmendingen, www.helladesign.de

Ilustración: Ilustración: © Klaus Puth, Mühlheim/Main,
www.klausputh.de

Versión: Marzo de 2020

Contenido

Prólogo	4
Introducción	6
1 Los riesgos tradicionales persistentes en materia de salud y seguridad laboral	8
1.1 Las condiciones de trabajo en el sector agrícola y la explotación de la mano de obra	8
1.2 La prevención de las enfermedades y los accidentes laborales en el sector agrícola	9
1.3 Los sistemas sanitarios y la situación demográfica en Europa	11
2 Los nuevos riesgos emergentes en materia de salud y seguridad laboral	13
2.1 El estrés y los factores de riesgo psicosociales	14
3 Las buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo	19
4 El papel del “diálogo social” y de las organizaciones de trabajadores	21
5 Reflexiones y recomendaciones finales	23
2019 - 25 aniversario de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)	28

Prólogo

Queridos/as lectores/as:

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) de Bilbao celebraba en 2019 su 25° aniversario. Desde su creación, realiza una importante labor para la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales en Europa. Gracias al gran número de publicaciones y de folletos sobre temas especializados, así como a las campañas de información y de sensibilización en las que ha participado EZA, junto con su red europea de organizaciones de trabajadores y desde el año 2016 como socio oficial, a lo largo de los años los agentes sociales y otros actores han otorgado mayor atención a la prevención en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

En esta publicación, se presentan los resultados principales de un ciclo de seminarios de EZA sobre los riesgos tradicionales y los nuevos riesgos para la seguridad y salud laboral, así como una serie de recomendaciones para la acción destinado a los/as representantes de los trabajadores y las trabajadoras. Los temas son variados e incluyen desde la elevada tasa de accidentes en agricultura hasta los factores de riesgo psicosociales en relación con la digitalización del mundo laboral.

En los seminarios quedó patente que la digitalización no solo presenta grandes retos, sino que también brinda la posibilidad de un futuro con menos cargas físicas y mentales. Las organizaciones de trabajadores debe abordar este cambio digital sin limitarse a reaccionar. Deben adoptar un enfoque proactivo y presentar propuestas para incorporar mejor la protección de la seguridad y salud en el mercado laboral digital y de esta forma extraer los potenciales beneficios.

Una de las conclusiones centrales del ciclo de seminarios es que se debe desarrollar una fuerte cultura de prevención en las empresas, aunque se haya avanzado mucho en este ámbito.

Quisiéramos agradecer en especial la participación activa en el ciclo de seminarios de los responsables de proyectos de nuestros centros miembros NSZZ “Solidarność” y Europejski Dom Spotkań - Fundacja Nowy Staw de Polonia, Feder.Agri. de Italia y Nell-Breuning-Haus de Alemania.

António Brandão Guedes, Coordinador de la Comisión de Asuntos Laborales del Comité Ejecutivo Nacional de BASE-F.U.T en Portugal, se encargó de la coordinación del proyecto, gestionó su contenido, representó a EZA en la celebración del 25 aniversario de EU-OSHA, realizó la evaluación de los resultados de los seminarios y redactó el presente informe final. Quisiera agradecerle de todo corazón su valioso compromiso. En su labor contó con el apoyo de Matthias Homey, encargado de coordinar las actividades desde la Secretaría de EZA.

Quisiera expresar un agradecimiento especial para EU-OSHA, por nuestra colaboración en las campañas como socio, que ha enriquecido el contenido de nuestros seminarios en torno al tema de la seguridad y salud en el trabajo, con la participación de nuevo este año de representantes de los “focal points” nacionales en nuestros seminarios.

Esperamos que las conclusiones y las recomendaciones para la acción de la presente publicación alienten en su trabajo a las organizaciones de trabajadores y a sus agentes multiplicadores. Agradeceremos igualmente cualquier comentario o propuesta.

Sigrid Schraml
Secretaria General de EZA

Introducción

En 2019 el programa de formación de EZA incluyó toda una serie de seminarios dedicados a profundizar en la promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras. El Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores me invitó a asumir la coordinación temática de dichos seminarios, como hiciera ya en 2015.

Los seminarios en los que participé de forma activa y sobre los que redacté el informe correspondiente son:

- Del 19 al 21 de septiembre de 2019, seminario internacional organizado por KK NSZZ “Solidarność” (Komisja Krajowa NSZZ “Solidarność”), en Varsovia (Polonia), sobre el tema “Políticas de salud: ¿una alternativa o un requisito para un mercado laboral estable?”.
- Del 27 al 29 de septiembre de 2019, seminario internacional organizado por FEDER.AGRI. (Federazione Nazionale per lo Sviluppo dell’Agricoltura), en Bari (Italia), sobre el tema “La seguridad y la salud en el trabajo en el sector agrícola: la protección de los trabajadores y las trabajadoras en las políticas de la UE”.
- Del 6 al 9 de febrero de 2020, seminario internacional organizado por Europejski Dom Spotkań - Fundacja Nowy Staw en Lublin (Polonia), sobre el tema “La gestión de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral”.
- Del 18 al 21 de febrero de 2020, seminario internacional organizado por la Nell-Breuning-Haus (NBH) en Herzogenrath

(Alemania) sobre el tema “La digitalización y la carga psicológica en el trabajo: un aspecto descuidado en el diálogo social”.

En estos seminarios hemos buscado identificar los problemas que tenían en común los diferentes países, las cuestiones nuevas y antiguas en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo que siguen siendo relevantes, la forma en la que se abordan, así como las perspectivas y los enfoques, las buenas prácticas, el intercambio de experiencias y los retos futuros.

1 Los riesgos tradicionales persistentes en materia de salud y seguridad laboral

En el transcurso del debate sobre la promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores y de las trabajadoras en la red de EZA, constatamos que siguen planteando problemas cuestiones tradicionales y se siguen debatiendo en varios países, principalmente del Sur, así como de Europa Central y Oriental. Algunos de estos problemas se van solucionando, pero en algunos casos han empeorado debido a la globalización, debido a fenómenos como la inmigración, el empeoramiento de los sistemas sanitarios, el aumento de la tasa de desempleo o las medidas de recorte en muchos países de la Unión Europea.

1.1 Las condiciones de trabajo en el sector agrícola y la explotación de la mano de obra

En este contexto, pudimos abordar uno de los problemas principales en el seminario de Bari. Se trata de la explotación de trabajadores y trabajadoras italianos e inmigrantes en el sector agrícola. Estamos ante un fenómeno que no solo afecta a la población italiana, sino que, además, está presente en toda Italia, ante todo en las regiones agrícolas: la explotación clandestina de trabajadores y trabajadoras agrícolas, la formación de redes criminales que se aprovechan de la vulnerabilidad de las personas, sobre todo los menores, las mujeres y los/as inmigrantes, con el fin de extraer altos beneficios. En algunos estudios se ha abordado este problema y su relación con la siniestralidad laboral en el sector agrícola. Resulta imposible recabar datos estadísticos sobre trabajadores y trabajadoras ilegales, sobre todo en relación con los accidentes de trabajo. Solo nos enteramos cuando llegan a los hospitales heridos o muertos.

Este fenómeno es un claro reflejo del antiguo problema relacionado con las condiciones de trabajo: la dificultad que tiene el Estado y las organizaciones de trabajadores agrícolas, sobre todo las de origen cristiano, como el Movimento Cristiano Lavoratori/FEDER.AGRI., para luchar contra el trabajo ilegal y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Las autoridades deben cooperar para acabar con las organizaciones criminales que explotan y apoyar a las organizaciones de agricultores en la regularización de los/as inmigrantes.

1.2 La prevención de las enfermedades y los accidentes laborales en el sector agrícola

Durante el seminario de Bari se destacó la importancia de la prevención de las enfermedades laborales en el sector agrícola, por ejemplo, las personas que trabajan el campo se ven expuestas con frecuencia a sustancias biológicas, sin ser conscientes de ello. El problema se agrava en Italia y en otros países del Sur con muchas explotaciones agrícolas pequeñas y migrantes laborales. Se mencionó como uno de los grandes retos el elevado coste que supone la aplicación de leyes en materia de prevención: se requieren equipos de protección, la modernización de las herramientas de trabajo, así como un alojamiento y unas condiciones higiénicas adecuados. El Estado debe invertir más en las condiciones de salud de esta mano de obra.

Los accidentes laborales, por ejemplo, con máquinas como tractores, pueden provocar auténticas tragedias, no solo en Italia, sino también en Portugal y en España. Aunque las estadísticas en Portugal no resultan muy precisas, muestran que en este siglo se han producido ya cientos de accidentes graves y mortales con tractores. Esta situa-

ción provocó incluso que en el año 2010 el parlamento portugués aprobara una resolución en la que se instaba al gobierno a aprobar medidas urgentes. En los años 2015 y 2016, se inició una campaña para luchar contra los accidentes y las enfermedades laborales en el sector agrícola y la silvicultura. Participaron en ella la inspección laboral, el ministerio de agricultura y los agentes sociales del sector agrícola.

En el seminario de Varsovia se mencionó que los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, que han aumentado en los últimos años, son un claro síntoma de que ha empeorado la calidad del trabajo en el país. Se requiere una sólida cultura de prevención con más inversiones para la promoción de la seguridad y de la protección laboral de los trabajadores y las trabajadoras. La juventud y la mano de obra más mayor son, al final, los más afectados. Letonia cuenta también con un número elevado de accidentes laborales.

Otro tema importante es la dificultad de crear un sistema eficaz de prevención de riesgos para la salud en el sector agrícola en los diferentes países. En algunos casos no existe prácticamente ningún sistema de registro / comunicación de enfermedades laborales, por lo que al final muchas no son consideradas como tales. Además, la falta de sistemas de estadísticas sólidos impide un conocimiento adecuado de la realidad, así como la introducción de medidas eficaces.

1.3 Los sistemas sanitarios y la situación demográfica en Europa

En el seminario de Varsovia, organizado por el sindicato Solidarność, se presentaron algunos aspectos del sistema sanitario nacional y se plantearon cuestiones como hasta qué punto se puede incorporar la promoción de la seguridad y salud en el trabajo al marco nacional. A continuación, se debatió sobre una serie de aspectos relacionados con los sistemas italianos y polacos. Se constató con gran preocupación la situación demográfica en Europa y las posibles consecuencias para los sistemas sanitarios, así como para los trabajadores y las trabajadoras en general, sobre todo para las personas más mayores. El gran desafío es mejorar el sistema para que pueda funcionar como referencia de “modelo europeo” y lograr así una mano de obra sana y productiva.

Desgraciadamente, en países como Letonia y Polonia, el nivel de la promoción de la seguridad y salud en el trabajo es muy bajo. En este contexto, en el seminario de Varsovia se comentó que los sindicatos deben promover la formación de los trabajadores y las trabajadoras, así como de las empresas; exigir la evaluación de los riesgos físicos y psíquicos, así como mejorar y requerir una negociación colectiva sobre estos temas.

Los diferentes informes nacionales volvieron a mostrar que la realidad social difiere mucho en los diferentes países de la UE, tanto desde el punto de vista legislativo como en las buenas prácticas. En la mayoría de los países que se apoyan en el modelo comunitario para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, se constata una preocupación clara por la salud de los trabajadores y las trabajadoras. Sin embargo, los sistemas de salud se ven sometidos a una

gran presión debido a las normativas vigentes en la UE, así como a las limitaciones presupuestarias y el envejecimiento de la población.

La legislación laboral debe adaptarse a los grandes cambios en el mundo del trabajo, sobre todo para abordar las relaciones laborales precarias. Por otra parte, se deben realizar grandes esfuerzos para formar a los representantes de los trabajadores sobre la seguridad y salud laboral y a los afiliados de los sindicatos, con el fin de que puedan incidir más sobre las políticas de salud en el lugar de trabajo.

2 Los nuevos riesgos emergentes en materia de salud y seguridad laboral

El seminario de Lublin y de Herzogenrath se centraron sobre todo en los factores de riesgo psicosociales, prestando especial atención al estrés laboral. Se trata de nuevos riesgos que van a ir cobrando cada vez más relevancia en la transición hacia una economía digital.

Ambos seminarios se dedicaron principalmente a los riesgos psicosociales. Se plantearon también los riesgos tradicionales relacionados con la falta de condiciones de trabajo dignas, todavía presentes en Albania, Bulgaria o Rumanía, así como en países del Sur de Europa.

Aunque en la mayoría de los países la legislación comunitaria y nacional resulta suficiente para crear un marco para la prevención de los riesgos psicosociales, surge de nuevo el problema de la implementación de la normativa, en otras palabras, resulta muy difícil la aplicación de la legislación aprobada, no solo por falta de voluntad política, sino también por su coste económico y la dificultad de fijar procesos y métodos adecuados.

Las diferentes fases de desarrollo económico y social en las que se encuentran los países europeos es otro de los aspectos esenciales al que se debe prestar atención. Los sistemas legislativos se encuentran a su vez en diferentes niveles de desarrollo, aunque exista un punto de referencia, sobre todo la “Directiva marco” (Directiva 89/391/CEE), el Acuerdo marco sobre el estrés en el trabajo entre los interlocutores sociales (2004), así como el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (2007), sin olvidar el Convenio más reciente de la OIT C190 contra la violencia y el acoso en el trabajo, que deben ahora proceder a ratificar los Estados miembros de dicha organización internacional.

Tanto en el seminario de Lublin como en el de Herzongenrath se constató que las desigualdades sociales, la posible pérdida de puestos de trabajo y el incremento de las enfermedades psíquicas, tal y como pronosticó la Organización Mundial de la salud, se ven exacerbadas por los cambios actuales en el mundo laboral, sobre todo la rápida introducción de la digitalización. En el futuro, los algoritmos dirigirán nuestra vida y convertirán cada vez más el trabajo en una mercancía, lo que provocará cambios aún mayores en nuestra vida. Las consecuencias serán la posible pérdida de autonomía, así como el impacto sobre nuestra vida privada, con la desaparición de la división entre el trabajo y la vida laboral y social.

2.1 El estrés y los factores de riesgo psicosociales

En ambos seminarios se prestó especial atención a las causas del estrés y de los factores de riesgo psicosociales, así como a las consecuencias sobre la salud de los trabajadores y las trabajadoras. Los riesgos psicosociales parecen estar relacionados con el contenido, la carga y el ritmo del trabajo, los horarios, el control, el entorno y el equipamiento, la cultura y la función de la organización, las relaciones interpersonales en el trabajo, el rol que se desempeña en la empresa, la carrera profesional y la conciliación del trabajo y la vida privada. Aunque apenas se habló en estos seminarios del tipo de contratación y la tasa de desempleo, la intensificación del trabajo o las exigencias emocionales se trata de factores adicionales que hemos podido observar. Sin embargo, nos ceñiremos exclusivamente a aquellos que se abordaron de forma principal en los seminarios.

- a) El contenido del trabajo: el contenido está estrechamente relacionado con el estrés. Surge sobre todo cuando no es acorde a las competencias o a las expectativas de los trabajadores o las trabajadoras o cuando el trabajo resulta muy monótono o poco creativo y no ofrece ningún tipo de aliciente.
- b) La carga y el ritmo del trabajo: estos factores están relacionados con la imposibilidad de poder cumplir las exigencias del trabajo. Sin embargo, también se puede dar el caso contrario. Este tipo de situaciones generan estrés.
- c) Se trata del trabajo por turnos y el trabajo de noche, los horarios rígidos y no flexibles o los que apenas otorgan un espacio a las relaciones sociales o a la vida privada o familiar. Fue uno de los temas que se abordó de forma intensiva en el seminario de Herzogenrath. La digitalización elimina las fronteras entre el tiempo de trabajo y el tiempo para la vida privada y familiar.
- d) El control sobre el propio trabajo: el nivel de estrés se puede ver influido por el grado de control que se tiene sobre la carga de trabajo y sobre su ritmo, así como sobre otros factores de riesgo. La digitalización aporta nuevos métodos para controlar a las personas, como por ejemplo la geolocalización, por lo que se ve reducida la autonomía en el trabajo.
- e) Las relaciones interpersonales en el trabajo: las malas relaciones con los compañeros y las compañeras o con los superiores provocan un mal entorno laboral y generan estrés. Los comportamientos que favorecen el acoso moral o sexual, la humillación o la violencia constituyen factores de estrés y pueden provocar a largo plazo enfermedades, incluso suicidios en casos extremos.

- f) El rol en la organización: también puede surgir el conflicto y el estrés cuando no resultan claros los diferentes roles y responsabilidades en una empresa.
- g) La intensificación del trabajo: las posibles dificultades a la hora de hacer frente a una gran cantidad de informaciones y carga de trabajo generan presión. La intensificación del trabajo constituye un riesgo frecuente en entornos muy competitivos o cuando hay falta de recursos (falta de personal).

Aunque el estrés no es una enfermedad, puede provocar modificar en alto grado la forma en la que los trabajadores y las trabajadoras piensan, se sienten y se comportan en el trabajo. Resulta fundamental identificar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, en las empresas o en los servicios. Muchos estudios muestran que el estrés laboral está relacionado con la aparición de afecciones cardíacas, la disminución del sistema inmunitario, las enfermedades musculoesqueléticas, los trastornos digestivos y algunos tipos de cáncer. Varios estudios, sobre todo de la Fundación de Dublín (Eurofound), de la Agencia de Bilbao (EU-OSHA) y del Instituto Sindical Europeo para la Investigación (ETUI) han corroborado esta relación. En otros seminarios y grupos de trabajo de EZA se ha abordado la cuestión.

Ambos seminarios se centraron en las medidas de prevención y en la forma de abordar los riesgos psicosociales, destacando principalmente cuatro aspectos:

- El análisis de los factores de riesgo psicosociales
- La identificación de los trabajadores y las trabajadoras que se ven sometidos a estos factores de riesgo

- La estimación del riesgo psicosocial laboral
- La probabilidad de que los trabajadores y las trabajadoras se vean sometidos a un factor de riesgo psicosocial

En todos los casos se recalcó la importancia de la participación de los trabajadores y las trabajadoras concernidos, así como de sus organizaciones. Preguntar es la mejor forma de averiguar si los trabajadores y las trabajadoras se enfrentan a este tipo de problemas, puesto que las personas que realizan el trabajo suelen conocer las causas.

Es importante que los trabajadores y las trabajadoras y la dirección no dejen solo en manos de especialistas la gestión de los riesgos profesionales. Sin embargo, pueden y deben contar con el apoyo de especialistas como el/la médico/a de la empresa y psicólogos/as para la prevención de los riesgos psicosociales. La dirección y los trabajadores y las trabajadoras deben ser los actores principales en la prevención y la gestión de los riesgos laborales. Dejar exclusivamente en manos de especialistas o de personas externas o de departamentos de seguridad internos es una vía abocada al fracaso.

Resulta evidente que después de la fase de análisis y evaluación de los riesgos psicosociales se deberá elaborar un plan de prevención y resolución. A través de un proceso continuo de aprendizaje y con la participación de todas las partes, se debe proceder al seguimiento, la evaluación y, cuando sea necesario, la corrección de las medidas.

Actualmente existen diferentes instrumentos para el análisis y la evaluación de los riesgos psicosociales, elaborados por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, así como por instituciones nacionales, los puntos focales de esta Agencia o universidades. No se trata de un proceso sencillo, puesto que la mayoría de los

países se encuentran aún en las primeras fases. El estrés en el trabajo y los riesgos psicosociales se miden de formas diferentes, a través de métodos cuantitativos (escalas, cuestionarios u otros instrumentos) o cualitativos (entrevistas individuales o en grupo, observaciones o análisis de documentos). La determinación de la metodología depende de las características de los puestos de trabajo y de los riesgos específicos.

El camino hacia el éxito no se podrá basar en medidas individuales en las que se puedan centrar los trabajadores y las trabajadoras, aunque estén justificadas. La mayoría de los riesgos psicosociales se remiten a la falta de organización, así como a fallos en el entorno de trabajo. Sin embargo, se trata de un problema que no se aborda mucho, no solo porque los psicólogos y las psicólogas consideran que se encuentra fuera de su ámbito, sino también porque plantea un reto más bien político. Las empresas consideran la organización del trabajo como un ámbito que es de su exclusiva competencia y no quieren que nadie más se inmiscuya.

3 Las buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo

Las “buenas prácticas” en relación con la seguridad y salud en el trabajo es un tema que siempre se aborda en los seminarios de EZA. Resulta especialmente relevante para diferentes empresas y sobre todo para la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, pionera en la materia.

La promoción de buenas prácticas a veces provoca cierta confusión que conviene aclarar. Las mejores prácticas relacionadas con el trabajo solo tienen sentido cuando ya se cumple la legislación nacional en materia de salud y seguridad laboral y cuando se cuenta con sistemas de prevención. La promoción de iniciativas aisladas y su denominación como buenas prácticas constituye un despilfarro de dinero y genera frustración, puesto que una iniciativa de forma aislada no puede evitar los riesgos laborales. Las buenas prácticas deben ir más allá de lo que exigen las normativas. Se trata de iniciativas voluntarias que buscan garantizar la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras a un nivel más elevado que el garantizado por Ley. Tienen como objetivo el mayor bienestar de los trabajadores y las trabajadoras y constituyen una inversión que puede servir también para mejorar la productividad de la empresa.

Durante el seminario se pudo constatar que no resulta fácil encontrar buenas prácticas. Se identifican ante todo experiencias y su intercambio (hasta el momento con gran interés) nos ayuda a reflexionar y a ampliar el horizonte de nuestra propia realidad nacional. Una parte importante de las buenas experiencias de prevención proceden de empresas grandes con departamentos internos de seguridad y salud laboral y con los adecuados medios técnicos.

En los seminarios de Lublin y de Herzogenrath se procedió a un intercambio muy interesante de experiencias en los ámbitos de la información y la comunicación en grandes empresas, en las que se procedía a la evaluación de los riesgos psicosociales o al menos se encargaba a psicólogos la realización de un análisis de riesgos y el asesoramiento de los trabajadores y las trabajadoras sobre estas cuestiones.

En la mayoría de los casos comentados de Portugal, España, Bulgaria, Rumanía, Lituania, Polonia, Albania e Italia, la prevención de riesgos psicosociales aún se encuentra en una fase inicial. Como es natural, las buenas prácticas en este ámbito son aún escasas. Por lo general, encontramos estudios, encuestas e instrumentos para la evaluación, así como mejoras legislativas en una fase de divulgación de conocimientos.

4 El papel del diálogo social y de las organizaciones de trabajadores

En el Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores se olvida la prevención de los riesgos laborales y el fomento de la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras en el marco del diálogo social como pilar de la Europa social (diálogo social local, regional, nacional y europeo). Este diálogo social tiene lugar en diferentes ámbitos nacionales y europeos y, ante todo, en los lugares de trabajo, las empresas y los servicios públicos, así como en la promoción de la negociación colectiva.

Uno de los obstáculos concretos principales a los que se enfrenta el diálogo social en algunos países es la debilidad de las organizaciones sindicales, sobre todo en Polonia, Portugal, España, Bulgaria, Rumanía, Albania y ahora incluso en Italia. Los estudios de ETUI muestran que más de la mitad de las empresas en Europa no cuentan con estructuras para la representación de los trabajadores y las trabajadoras. Al mismo tiempo, las estructuras relacionadas con el fomento de la seguridad y la salud en el trabajo también muestran importantes carencias, sobre todo la falta de representantes de los trabajadores y las trabajadoras en cuestiones de seguridad y salud en el trabajo o de comisiones para la seguridad y salud laboral.

Resulta también patente que algunos gobiernos no promueven el diálogo social. Pese a aprobar legislación sobre la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras, no se introducen medidas que permitan la aplicación de estas leyes en las empresas ni la supervisión de esta por parte de las autoridades. La inspección laboral adolece de falta de medios y además tiene que hacer frente a una legislación insuficiente para poder intervenir cuando se pisotean los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

Resulta necesario promover la negociación colectiva, que se ha visto restringida en algunos países, como en Portugal y en España, con el fin de introducir medidas concretas para la prevención de los riesgos psicosociales, como el estrés, el burnout o el acoso moral o sexual.

5 Reflexiones y recomendaciones finales

Aunque los sistemas sanitarios varían mucho de un país a otro, por regla general, la prevención de las enfermedades laborales suele ser un elemento central. Sin embargo, no se cuenta con estadísticas precisas y los sistemas previstos en la legislación no siempre se aplican en la práctica. Millones de trabajadores y trabajadoras se encuentran desprovistos de evaluaciones de riesgos, incluso algunos desempeñan sus funciones pese a estar enfermos, precisamente en los puestos de trabajo que han provocado su enfermedad.

Por otra parte, unas prácticas satisfactorias de promoción de la seguridad y salud en el trabajo en las grandes empresas no pueden compensar las dificultades evidentes en las pequeñas, puesto que estas últimas constituyen el grueso de las empresas en la economía europea. Por razones presupuestarias, las pequeñas y medianas empresas no suelen estar en condiciones de asumir las directrices que aplican las grandes empresas.

En Europa, se sigue explotando a la mano de obra en el sector agrícola y se trata de una tendencia que va en aumento. Se pueden constatar situaciones de trabajo ilegal e incluso de auténtica esclavitud, sobre todo en el caso de mujeres y jóvenes. Con el aumento de los fenómenos migratorios se vio incrementado también el número de organizaciones criminales dedicadas a la explotación de los trabajadores y las trabajadoras.

El trabajo ilegal o negro constituye un atentado contra la dignidad de las personas, socava los valores democráticos y sociales, además de suponer una carga para los sistemas sanitarios y la seguridad social, sin olvidar su impacto económico. Los Estados deben crear de forma

conjunta un sistema eficaz para evitar esta situación y luchar contra ella, sobre todo en algunos países en los que culturalmente está muy enraizado.

Otro problema importante es la dificultad de crear, en los diferentes países, un sistema eficaz de prevención de riesgos para la salud en el ámbito agrícola. En algunos casos apenas existen sistemas para el registro / la comunicación de enfermedades laborales, por lo que al final no se considera como provocadas por el trabajo. La falta de sistemas sólidos de estadísticas impide contar con un conocimiento adecuado de la realidad, así como la introducción de medidas eficaces. Por otra parte, para las pequeñas empresas resultan muy elevados los gastos para el equipamiento y la modernización, los controles médicos u otras medidas de seguridad y salud. Sin embargo, los trabajadores y las trabajadoras de las pequeñas empresas tienen el mismo derecho a la salud que los trabajadores y las trabajadoras de las grandes.

La mayoría de los países europeos cuentan actualmente con legislación para evitar los riesgos psicosociales en las empresas y los servicios públicos, aunque sería importante que existiera también un marco legislativo europeo específico para este ámbito.

El gran problema, sobre todo en los países que han entrado recientemente en la UE o que aún no forman parte de ella, es la falta de aplicación de la legislación laboral en general y, concretamente, en materia de seguridad laboral. En algunos países la situación se puede calificar incluso de dramática, puesto que la promoción y la protección de la salud brilla por su ausencia en la práctica.

Constatamos que la mayoría de las intervenciones se centran en la preparación de los trabajadores y las trabajadoras, es decir, en medi-

das destinadas a trabajadores y trabajadoras particulares. Esto incluye medidas individuales para afianzar las competencias, así como para limitar las consecuencias del estrés y otros riesgos para los trabajadores y las trabajadoras. Apenas se aludió al contenido del trabajo, el entorno laboral, las tareas o las relaciones de trabajo ni se mencionaron apenas estudios de las organizaciones de trabajadores sobre estos temas.

Se comentó de forma superficial el problema del coste de la no prevención. Un buen sistema de prevención evita el sufrimiento de los trabajadores y las trabajadoras, además de reducir el coste para la economía, la familia y la empresa. La falta de tiempo y de dinero son algunos de los obstáculos que imposibilitan las inversiones en prevención. Por esta razón, toda la sociedad debe participar en la creación de una cultura de la prevención.

La digitalización plantea grandes retos a la dirección de las empresas, a los trabajadores y las trabajadoras y a sus organizaciones, pero también brinda oportunidades. Si su aplicación se realiza de forma adecuada, en el futuro el trabajo podría conllevar un menor esfuerzo físico y mental. Por último, resulta fundamental que en esta transición digital los sindicatos no se limiten a reaccionar, sino que asuman un enfoque proactivo y presenten propuestas en las negociaciones en los diferentes niveles del diálogo social, a nivel nacional, europeo y mundial, en colaboración con las universidades y los centros de investigación.

La digitalización y el trabajo en plataformas en línea generan un aumento del estrés y de otros factores de riesgo psicosociales, lo que provoca una mayor carga mental, un incremento del ritmo de trabajo, la desaparición de la frontera entre el trabajo y la vida personal, un aumento del acoso laboral, burnout y depresión. Algunas categorías

profesionales se encuentran sometidas a un riesgo psicosocial extremo, como el cuerpo docente, todas las categorías del personal sanitario y las personas dedicadas a los cuidados, así como las que desempeñan puestos de dirección y liderazgo, las que trabajan por cuenta propia, incluidos los/as falsos/as autónomos/as, así como el sector público en los ámbitos de las finanzas y la seguridad social.

La UE también debe apoyar una transición justa hacia una economía digital a través de la consolidación de las competencias de los trabajadores y las trabajadoras, la equidad y la cohesión social. Ante todo, se deben investigar las consecuencias para la salud de los trabajadores y las trabajadoras, así como incentivar las mejores prácticas de prevención. Resulta fundamental introducir medidas concretas para evitar los riesgos psicosociales en la estrategia de la UE para la seguridad y salud en el trabajo 2021-2027, así como su incorporación en las diferentes estrategias nacionales.

Por esta razón es necesario evaluar en profundidad los factores de riesgo psicosociales en relación con los siguientes cuatro ámbitos esenciales: el contenido, el ritmo y la carga de trabajo; la organización del trabajo, las relaciones laborales y el entorno. Se constata una tendencia general a minimizar la importancia de la organización del trabajo. Sin embargo, se trata del ámbito en el que más se debe invertir, aunque plantee problemas a nivel político. Tradicionalmente la patronal no se ha mostrado muy dispuesta a debatir soluciones y propuestas sindicales relativas a la organización del trabajo.

Otra cuestión importante es promover el refuerzo de los sistemas nacionales de protección y promoción de la seguridad y salud en el trabajo. La aplicación de la legislación en las empresas y en los servicios resulta fundamental.

No se ha ahondado lo suficiente en el papel de la inspección del trabajo, sobre todo en lo relativo a su modernización y cualificación, para que pueda desempeñar adecuadamente su misión de control de la aplicación eficaz de la legislación laboral, sobre todo en un marco de transición digital.

Por último, resulta fundamental que en esta transición los sindicatos no se limiten a reaccionar, sino que asuman un enfoque proactivo y presenten propuestas en las negociaciones en los diferentes niveles del diálogo social, a nivel nacional, europeo y mundial, en colaboración con las universidades y los centros de investigación.

Los antiguos y nuevos riesgos que aparecen en los puestos de trabajo exigen un alto grado de compromiso por parte de las organizaciones de trabajadores. El mayor reto es que estén bien presentes en todas las empresas y en todos los sectores de Europa, así como en los sindicatos y en la representación de los trabajadores en el ámbito de la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

Los seminarios de EZA de 2019 terminaron cuando el Coronavirus empezó a extenderse por algunos países. En el futuro es posible que se produzcan epidemias con mayor frecuencia y más virulentas, lo que plantea nuevos retos para la prevención de los riesgos laborales y requiere, por tanto, que la salud en el trabajo no se considere meramente como un problema de las empresas, sino como una cuestión de salud pública.

2019 - 25 aniversario de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)

El 5 de junio de 2019 tuvieron lugar las celebraciones con motivo del Aniversario de los 25 años de EU-OSHA. El autor del presente informe tuvo el honor de representar al Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores (EZA) y de participar en el debate que se organizó.

Los invitados eran principalmente representantes de los “puntos focales” (gobiernos), de organizaciones sindicales y patronales, así como socios de la Agencia, como el Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores.

Parte del debate, en el que participaron antiguos directores/as de EU-OSHA y expertos/as que colaboraron en la creación de EU-OSHA en 1994, se centró en la fundación, la historia y el futuro de la agencia.

Se destacó que la creación de EU-OSHA se llevó a cabo en el marco de un fuerte compromiso de la Comisión Europea con el fomento de la seguridad y salud en el trabajo, bajo la presidencia de Jacques Delors. Además, se comentaron las dificultades iniciales por la falta de recursos (personal) y se explicó como se pudieron ir superando los obstáculos con el tiempo. Actualmente, la organización cuenta con personal competente, científico y administrativo dedicados a la información y a la investigación.

Procederemos a recordar algunos hechos importantes relacionados con la fundación de la Agencia de Bilbao. A principios de los 90 en Europa cada año se producían más de cuatro millones de accidentes

laborales, de los cuales ocho mil eran mortales. Como reacción ante estas cifras alarmantes, la Comisión Europea declaró 1992 “Año Europeo de la Seguridad y la Salud en el Trabajo”.

Esta iniciativa tuvo un impacto en toda Europa, sobre todo en Portugal, entre otros países. Gracias al apoyo de la Comisión Europea, se realizó un esfuerzo sin precedentes para la información y la concienciación de los trabajadores y las trabajadoras y de la patronal, en el que participaron los organismos oficiales, los sindicatos y los trabajadores y las trabajadoras. La iniciativa gozó de un eco muy positivo, por lo que se decidió seguir adelante con ella a largo plazo. De esta forma se creó la Agencia de Bilbao que inicialmente solo contaba con unos recursos limitados, pero que rápidamente se labró una sólida reputación gracias a la alta calidad de su trabajo.

Es evidente que la Directiva marco 89/391/CEE, que celebró en 2019 su 30 aniversario, resultó decisiva para sentar los cimientos y colocar el análisis del riesgo en el centro de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La propia dinámica de la Agencia siguió adelante con campañas de información y concienciación, las entonces llamadas “semanas europeas” y que giraban en torno a la estrategia de información y sensibilización sobre la seguridad y salud en el trabajo.

Las campañas de información y sensibilización sobre la seguridad y salud en el trabajo y la participación del Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores

Curiosamente la primera campaña de la Agencia en el año 2000 fue “Da la espalda a los trastornos musculoesqueléticos”. El mismo tema se abordó de nuevo en 2007 con el lema “Aligera la carga” y de nuevo en 2020 con el eslogan “Trabajos saludables - rebajemos las cargas” para la prevención de los trastornos musculoesqueléticos.

A lo largo de dos décadas de campañas, la Agencia mejoró la eficacia en la facilitación de información, no solo a través de la calidad de la información y de la investigación, sino también a través de la optimización de la red de socios y de los llamados “puntos focales” (organismos nacionales) que se encargan de coordinar las medidas de información y sensibilización, así como de su promoción.

También contaron con una buena acogida iniciativas organizadas en el marco de las campañas, como los “Galardones a las Buenas Prácticas” o el “Premio Cinematográfico”, que otorgaron un nuevo impulso a la eliminación de riesgos laborales. En aquel momento, en la mayoría de los países no existía el concepto de buenas prácticas. Aunque persisten aún cierta confusión sobre lo que debe entenderse por “buenas prácticas” en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, algunas empresas e instituciones realizan esfuerzos para ir más allá de la aplicación de la legislación de la UE y nacional a través de la introducción de buenas prácticas, es decir, un mayor nivel de protección de los trabajadores en sectores específicos.

El secreto del éxito de la Agencia de Bilbao podría radicar incluso en su gestión tripartita, así como en su construcción participativa desde el inicio. Desde muy pronto se estableció una gran confianza con los

interlocutores sociales y se reforzaron los recursos, así como las relaciones con los medios sociales en todos los países de forma muy profesional.

Una encuesta realizada recientemente por la Agencia a las llamadas partes interesadas confirmó la valoración muy positiva (90%) de su contribución a las condiciones de trabajo, a la concienciación y a la búsqueda de soluciones frente a los riesgos de seguridad y salud en el trabajo.

Alrededor del 85% de los encuestados estaban de acuerdo con la afirmación de que la Agencia fija las prioridades adecuadas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo y un 87% era incluso de la opinión que el trabajo de EU-OSHA aporta un valor añadido frente al trabajo de otras organizaciones, por ejemplo, nacionales; un 94% recurría a la labor de EU-OSHA al menos para un objetivo.

En este contexto, el Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores, que incorpora siempre temas como “La prevención de los riesgos laborales” o “El fomento de la seguridad y salud en el trabajo” en su programa anual de formación, decidió apoyar como socio a la Agencia en sus campañas de sensibilización. En los últimos años, los/as expertos/as y representantes de la Agencia han participado en los seminarios de la red de EZA, lo que ha aportado una gran variedad de información de alta calidad.

Una de las últimas iniciativas que ha realizado el Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores en colaboración con la Agencia y en la que pude participar fue un seminario internacional organizado en Bonn del 14 al 16 de marzo de 2019 con el título “Trabajos segu-

ros: el reconocimiento y la manipulación de sustancias peligrosas”. En este seminario participaron representantes sindicales de Portugal y Polonia, Francia y Alemania con experiencia en la materia.

A través de una nueva campaña sobre los trastornos musculoesqueléticos en el año 2020, la Agencia Europea abordó una vez más este tema tan esencial relacionado con las enfermedades laborales y que afecta a millones de trabajadores y trabajadoras europeos.

Resulta cada vez más urgente, ante las pérdidas de producción y el elevado coste económico para las sociedades europeas, la introducción de medidas legislativas en este ámbito, para una mayor prevención de estos trastornos que provocan un sufrimiento intenso y prolongado a los trabajadores y a las trabajadoras en muchos sectores industriales.

Como decía Nicolas Schmit, Comisario Europeo de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, con motivo del 25 aniversario de la creación de la Agencia, debemos felicitar el trabajo informativo que realiza esta institución para todas las partes interesadas. Brinda un apoyo fundamental para el análisis de riesgos a través de diferentes instrumentos, entre los que cabe destacar la Encuesta en las empresas (ESENER), la evaluación de riesgos (OIRA), las hojas de datos, los vídeos (NAPO), etc., así como las rápidas y pertinentes informaciones presentadas en 2020 sobre la pandemia de la COVID-19 y su prevención en el lugar de trabajo.