

SALUD LABORAL Y NUEVAS REALIDADES EN EL TRABAJO

Dolores Marhuenda Amorós
Profesora del Departamento de Patología y Cirugía
Responsable de Fomento de la Investigación de la
Escuela Profesional de Medicina del Trabajo.
Universidad Miguel Hernández de Elche.

Cuando me plantearon la posibilidad de esta intervención me pareció importante empezar hablando de mi campo que es la salud, y por ello creo que es fundamental tener claro el concepto de Salud Laboral como eje de la misma, e hilo conductor de los aspectos que vamos a valorar.

Cuando se habla de Salud laboral, realmente de qué hablamos? La definición “oficial” de salud ocupacional que fue acuñada en el año 1950 por el Primer Comité Mixto OIT-OMS, es muy ambiciosa y sigue totalmente vigente en la actualidad. Se definió la “Salud Ocupacional” como:

"La rama de la salud pública que busca mantener el máximo estado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, protegerlos de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. En suma, adaptar el trabajo al hombre." (1)

Es una definición que contempla además de aspectos claramente médicos, aspectos sociales y de futuro.

La salud es un problema social y el trabajo es el entramado sobre el que se construye el bienestar y la paz social y la salud de las sociedades en sus aspectos más amplios; por ello la salud de las sociedades está indisolublemente unida a la salud de sus trabajadores. Es así mismo, una definición que recoge, de forma lo suficientemente amplia, los aspectos nucleares y relevantes de la salud en el trabajo, perfectamente válida en el momento actual y dinámica, ya que en ella podemos subsumir la evolución del mundo laboral y la aparición de nuevas ocupaciones y nuevas posibilidades laborales derivadas de la evolución tecnológica y las nuevas realidades sociales asociadas a la misma.

En ese contexto, la otra cuestión a valorar es la existencia efectiva de nuevas realidades laborales; y la pregunta a responder es, ¿cuáles son esas futuras o actuales “nuevas realidades”? Eso nos lleva a una serie de cuestiones que se derivan del concepto de “realidad” y su complejidad consustancial. Son preguntas que tiene que ver con lo que existe y lo que va a existir en el mundo del trabajo. La primera de ellas es, ¿los trabajos tradicionales van a desaparecer?; y si desaparecen va a darse una desaparición total o seguirán existiendo empleos como los que conocemos actualmente? ¿cómo van a ser los “nuevos” trabajos?.

Otras preguntas que surgen si realmente hay nuevos trabajos, nuevos campos de ocupaciones, están conectadas con aspectos preventivos que son nucleares con relación a la salud laboral. ¿Van a aparecer nuevos riesgos para la salud de los trabajadores? ¿Cómo afectarán esos posibles nuevos riesgos a su salud? Y en ese hipotético nuevo contexto laboral ¿servirá el esquema de prevención de riesgos que se maneja en la actualidad?.

Existen múltiples especulaciones sobre esas posibilidades, pero lo realmente relevante es la realidad que vivimos desde la perspectiva laboral, es decir definir lo que tenemos ahora, como lo abordamos y cómo podemos prepararnos para lo que pueda deparar el futuro del trabajo.

El futuro siempre plantea preguntas, que en estos momentos, son difíciles de responder de forma concreta; ciertamente hay una reconversión de empleo, de acuerdo al último informe de la OIT sobre perspectivas sociales y empleo en el mundo. Además, en nuestro mundo tecnificado y globalizado están apareciendo nuevos trabajos e incluso fragmentaciones y parcializaciones de los trabajos ya existentes, en una tendencia a atomizar y superespecializar que se da en algunos campos laborales más que en otros. En la actualidad por ejemplo en el ámbito de la sanidad, ya no sólo existen especialidades como la radiología o la traumatología, sino que dentro de cada una de ellas hay, cada vez más, tendencias a la superespecialización, en técnicas de radiología aplicables a problemas de salud muy específicos o, la superespecialización en traumatología de la mano o el pie.

La aparición de nuevos materiales, la nanotecnología, la aparición y desarrollo de nuevas formas de producción y fabricación con las impresoras 3D... Todo eso que en la actualidad ya es una realidad, probablemente se trasladará en un futuro al mundo laboral pero no es la realidad laboral de este momento, no sabemos cómo serán los riesgos que esas nuevas tecnologías nos plantearán, pero si podemos conocer los riesgos que en el momento actual son una realidad para los trabajadores y como es

el empleo en nuestro medio, como viven la realidad laboral los trabajadores en nuestro país y cómo repercute esa realidad laboral en su salud.

En su informe sobre “Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Perspectivas 2018” la OIT, afirma que aumenta el “empleo vulnerable”, entendiendo como tal aquel que incluye a trabajadores por cuenta propia y a trabajadores familiares auxiliares, y considera que este tipo de empleo, que se encuentra en fase de repunte en estos momentos y con proyección de futuro, va a suponer el 76% de los trabajos en países desarrollados y el 46% en países en desarrollo.

En este mismo informe la OIT afirma que persisten las desigualdades en los resultados del mercado de trabajo, afectando especialmente a mujeres y jóvenes menores de 25 años. Las mujeres tienen a nivel mundial una menor probabilidad de participar en el mercado de trabajo, cuando acceden a ese mercado tienen una menor probabilidad de encontrar un empleo y eso se agrava en determinados países donde aspectos culturales y religiosos tienen un gran peso. Los jóvenes menores de 25 años, tienen muchas dificultades para acceder a un empleo y su tasa de desempleo a nivel mundial es tres veces superior a la de los adultos y mayoritariamente cuando acceden a un empleo este se incluye dentro de los denominados empleos vulnerables.

En este contexto, el informe afirma que determinados condiciones internas y externas que afectan a todos los países, como los avances tecnológicos, la acumulación de capital, la globalización, la demografía y las políticas gubernamentales, seguirán impulsando la reasignación de empleo de todos los sectores de producción. Y ello será determinante para generar algunos efectos como el incremento, aún mayor, del sector servicios con el consiguiente efecto asociado a incremento de empleo vulnerable, con trabajos a tiempo parcial y subempleo por insuficiencia de horas que no contribuirán a la mejora de las condiciones de trabajo. Esta situación laboral tiene y tendrá una importante repercusión a nivel social y especialmente a nivel de salud, porque una juventud con empleos en condiciones laborales desfavorables, con inseguridad laboral y bajos ingresos, tendrá dificultades de acceso a las premisas de una buena salud personal y social; aspectos como una adecuada organización del trabajo/descanso, una buena alimentación y una prevención sanitaria precoz, servicios sanitarios de calidad... y todo ello no podrá por menos que repercutir en una peor salud social.

Si a este panorama se le añade que la población a nivel mundial sufre un progresivo envejecimiento que afecta especialmente a los países desarrollados y que tiene importantes consecuencias a muchos niveles. El crecimiento de la fuerza de trabajo mundial no alcanzará para compensar una reserva de jubilados en rápido aumento, y

someterá a presión tanto a los sistemas de pensiones como al mercado de trabajo en su conjunto. El aumento de la edad promedio de la población trabajadora supondrá una gran presión para los trabajadores que deberán adaptarse a las innovaciones y a los cambios estructurales en el mercado de trabajo y supondrá nuevos retos para la salud laboral.

La OIT considera que se necesitarán iniciativas políticas y legislativas que contemplen las nuevas realidades del mercado laboral, y las armonicen con las realidades sociales y la salud poblacional.

Desde la perspectiva de la salud, es muy importante que nos concienciamos de que el trabajo es el entramado sobre el que se articula la salud social desde múltiples aspectos; por supuesto que es el contexto donde se va a desarrollar la salud laboral, entendida como la salud de los que tienen trabajo remunerado y reconocido pero es también la base de la salud poblacional de todos aquellos que no tienen un trabajo remunerado directo, y que viven asociados a los que trabajan.

En la actualidad ya se están poniendo en marcha en Europa iniciativas como la de la EU-OSHA, que promueve el desarrollo de una política de trabajo saludable para todas las edades. La integración del conocimiento y la experiencia de los mayores, no sólo es una riqueza laboral que puede optimizarse, sino también una vía para mantener la salud de la población tanto desde la perspectiva física de la salud como desde la perspectiva poblacional, una sociedad que integra a sus mayores les ayuda a mantener su actividad física, mejora sus ingresos, su integración social y permite una mejor salud económica de toda la sociedad, puesto que disminuye la presión sobre los que trabajan como mantenedores de los que no lo hacen.

Este es pues el panorama actual de las condiciones del empleo en el contexto social mundial. Pero cuales son las condiciones reales de trabajo en nuestro país?

Los datos que apporto son los contenidos en la última Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6ª EWCS-España publicada por el INSSBT (antiguo INSHT) en el año 2015, que recoge los aspectos que plantea la OIT, y los incardina en la realidad social española y europea, haciendo referencia especialmente a los aspectos que en la actualidad lastran las condiciones de vida y trabajo de los españoles. Esta encuesta se incardina en la línea de trabajo marcada por la “Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 20015-2020” y se ha realizado dentro de la Sexta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS) que ha desarrollado la Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EUROFOUND). Los datos de esta encuesta se recogieron a lo largo del año 2015 y se publicaron en el año

2017, siendo la fuente de información oficial más actualizada. El documento que recoge los resultados generales, así como los microdatos que componen la encuesta están puestos por el Instituto Nacional de Seguridad Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT antiguo INSHT) a disposición de todos aquellos investigadores, profesionales y expertos que deseen profundizar en el tema, lo cual está muy relacionado con el enfoque de las presentes Jornadas.

Afirma el informe, que en el momento actual se acumulan, desde la perspectiva laboral, una serie de cambios especialmente relevantes a nivel demográfico tecnológico y laboral. Destaca el envejecimiento de la población y las diferencias entre sexos desde la perspectiva laboral, así como el empleo de las tecnologías de la información y comunicación (TICCs) en nuevas formas de ocupación y la intensificación de su uso en las ocupaciones ya existentes. Coinciden estos datos con los obtenidos a nivel mundial por la OIT.

Afirma el informe, que la crisis económica ha lastrado profundamente las condiciones de trabajo de los centros de una cuarta parte de los trabajadores encuestados, obligando a reestructuraciones laborales que han conllevado, mayoritariamente, un aumento de horas de trabajo, de las tareas a desarrollar y de las responsabilidades en el puesto, así como una disminución de salario que afectan a los trabajadores en general.

Desde la perspectiva de las relaciones laborales, destaca aspectos como que existe una clara segregación, en cuanto a los ingresos, por sexos y edades. El 75% de las mujeres declaran tener bajos ingresos. El 75% de los menores de 35 años obtienen por su trabajo salarios bajos comparados con los mayores de esa edad.

Sigue existiendo el conocido como “Complemento de Peligrosidad”, afirma que afecta a un porcentaje bajo de los asalariados, pero ello indica que las condiciones de trabajo siguen siendo una asignatura pendiente y no hemos conseguido eliminar el peligro real en los puestos de trabajo.

De hecho, el informe recoge entre sus resultados que no se evidencia una mejora de las condiciones de trabajo en cuanto a la exposición a riesgos físicos y ambientales y que hay un incremento progresivo de la exposición a riesgos ergonómicos y psicosociales. Así pues, debemos mantener la vigilancia sobre los riesgos físicos y químicos, que siguen siendo a nivel laboral fuente de enfermedad y accidentes para los trabajadores. Por tanto y desde la perspectiva de la prevención tendremos que seguir implementando medidas para disminuir accidentes laborales en los sectores

tradicionales dentro del mundo laboral (construcción, manufacturas etc...). Los riesgos más relevantes para los trabajadores son la temperatura y el ruido.

El informe considera que los **riesgos ergonómicos** están en crecimiento. Dentro de estos riesgos, se centran de forma muy especial en la exposición a movimientos repetitivos en miembros superiores, al menos una cuarta parte del tiempo diario de trabajo y, afirmando que esta situación afecta a casi el 70% de los trabajadores encuestados. Por otra parte, actividades como la manipulación y traslado de cargas pesadas afecta al 37% de los encuestados y el 11% de ellos realizan estas actividades movilizand o personas. Estos datos encajan perfectamente con los datos obtenidos a nivel mundial por la OIT.

En cuanto a los **riesgos psicosociales**, se centran específicamente en el aumento de las exigencias de tiempos de trabajo, un tercio de los trabajadores refieren que deben realizar su trabajo a gran velocidad y un 35% que lo desarrollan cumpliendo plazos muy ajustados. Estos riesgos psicosociales están claramente asociados a aspectos derivados de la organización del trabajo y conectados con la generación de estrés y sus consecuencias.

Para más de la mitad de los ocupados, su trabajo implica tratar directamente con personas. Esto implica así mismo una importante carga emocional con altas exigencias para los trabajadores y se asocia a riesgos psicosociales que llevan a síndromes tan graves como el Síndrome de estar Quemado por el Trabajo (SQT) o Burnout.

Destaca el informe que para un 42% de los ocupados, su trabajo implica realizar tareas breves y repetitivas de menos de un minuto, con el consiguiente estrés asociado a una alta carga física y/o mental.

Resultados que podría parecer positivos dentro del informe son, por ejemplo, el creciente porcentaje de trabajadores (más de dos tercios en la actualidad) que disponen de autonomía desde la perspectiva de la organización del trabajo, especialmente en la adecuación de ritmos, elección de métodos y organización de las tareas; no obstante, esta posibilidad se asocia al riesgo de desempeño de actividades multitarea. Por ello hay que valorar con prevención estos aspectos y ponerlos realmente en contexto, para poder aquilatar realmente su repercusión como factores favorables o negativos desde la perspectiva de los riesgos psicosociales.

En el 69% de los trabajos el determinante más importante de los ritmos son las demandas directas de personas y la alta carga emocional que conlleva y su relación con el STQ.

La rotación de tareas es una práctica habitual en la organización del trabajo en la actualidad, que afecta al 43% de los trabajadores.

La implementación, cada vez más generalizada y con exigencias cada vez más complejas y ligadas a productividad y remuneración es una realidad laboral dentro de las políticas de calidad en las empresas; su repercusión a nivel de riesgos psicosociales, es un aspecto que se deberá evaluar en un futuro.

Un aspecto que la encuesta trata de forma separada son la nueva y gran diversidad de las jornadas de trabajo, en el año 2010 un 5% de los trabajadores trabajaban los siete días de la semana, incrementándose en el año 2015 a un 7%. Trabajar en horarios atípicos, sábados y domingos lo refieren el 54% de los encuestados. Trabajar jornadas de más de 10 horas, el 33%. Trabajar a turnos el 27% o por la noche exclusivamente, el 22%. Estas situaciones además de las repercusiones sobre ritmos circadianos y salud, tienen un reflejo en el apartado de conciliación, refiriendo el 25% de los trabajadores españoles que tienen problemas para adaptar su horario laboral a sus compromisos sociales y familiares.

Ciertamente los datos que presenta la encuesta indican un creciente interés y clara percepción de la relación entre trabajo y salud percibida por los trabajadores, el 37% de los trabajadores considera que su trabajo afecta negativamente a su salud; esta percepción ha sufrido en la última década un incremento porcentual de 10 puntos, especialmente en trabajadores de más edad y dentro fundamentalmente del sector de la construcción. Este aspecto que en esencia es negativo tiene una lectura positiva, ya que si un trabajador no tiene clara conciencia de la repercusión del trabajo en su salud difícilmente puede actuar para disminuir esa repercusión.

Los trastornos músculo-esqueléticos asociados a la repercusión física de los riesgos psicosociales siguen siendo los problemas más descritos (45%), junto al cansancio general (45%) y la fatiga visual y las cefaleas (36%).

El estrés vivido como algo habitual (“siempre” o “casi siempre”) ha visto incrementada su magnitud en los últimos cinco años, y así mismo los problemas iniciales conectados con el mismo, como es la ansiedad, que describen asociada al trabajo el 17% de los encuestados, o la dificultad de un descanso reparador que es referida por el 20% de los trabajadores.

Y por último y con relación a la Encuesta de Condiciones de Trabajo, un dato que desde la perspectiva de la salud laboral es uno de los más impactante, el 41% de los trabajadores encuestados han trabajado estando enfermos, habiéndose incrementado en un 56% respecto a la anterior encuesta. Este dato no sólo es

profundamente relevante per se, sino también desde la perspectiva de la seguridad y salud y se conecta con datos tan relevantes como que de cada 100 días de baja laboral, 22 se producen por accidente y 32 por patologías agravadas por el trabajo.

Creo que este panorama nos debe hacer reflexionar sobre cómo estamos desarrollando la prevención en el campo de los riesgos psicosociales y el mucho trabajo que queda por hacer siempre desde la profunda colaboración de todos los implicados desde la administración y los responsables laborales hasta los propios trabajadores.

Dentro de este es el panorama global y nacional asociado a la realidad laboral actual, y desde el mismo, tendremos que valorar la perspectiva de futuro asociada a la existencia o no de nuevas realidades laborales en el momento presente y las posibilidades futuras. Para ello tendremos que empezar analizando los trabajos más demandados en nuestro país en estos momentos.

En un estudio realizado por Adecco, empresa privada de gestión de recursos humanos, sobre los trabajos más solicitados en España durante el año 2018, en el que se incluyen además de la formación solicitada para acceder al puesto, o la experiencia, las “aptitudes” necesarias para desempeñarlo; hemos analizado las características de los puestos de trabajo que se ofertan y especialmente las “aptitudes solicitadas”, con la intención de ver realmente que se le solicita a los trabajadores más demandados de acuerdo a las necesidades de la realidad laboral actual. Estas aptitudes son un reflejo indirecto de las condiciones de trabajo en las que se desarrolla el mismo en cada uno de esos puestos.

Hemos analizado las seis primeras propuestas de trabajo como las más demandadas y el primero de los puestos de acuerdo a prioridad de demanda se refiere a “Dependiente Especializado, y en él las aptitudes más valoradas son la atención al cliente, y la orientación a ventas y resultados. El segundo de los puestos se denomina “Preparador de Pedidos” y en él las habilidades mejor valoradas son orientación a la calidad. El tercer puesto lo ocupa el empleo de “Camarero de Pisos”, siendo las habilidades mejor valoradas la atención al detalle, la organización, el trabajo en equipo y la atención al cliente. El cuarto puesto lo ocupa el “Técnico de Mantenimiento en la Industria alimentaria”, en este puesto se valora principalmente, la implicación, el compromiso y la responsabilidad, así como la capacidad de planificación y organización. El quinto puesto es el trabajo de “Teleoperador” y en el mismo, se indica que se valorará especialmente la motivación, la resistencia a la frustración, la estabilidad personal y la capacidad de trabajar bajo presión, así como las ganas de aprender. Por último, el puesto seis lo ocupa el “Analista de Datos” al que se le solicita

especialmente orientación a la calidad y capacidad de trabajo en equipo así como, capacidad técnico-analítica, nivel comunicativo óptimo, capacidad para la gestión del tiempo, capacidad de trabajar de forma creativa y en un contexto de resolución de problemas.

Desde la perspectiva de la salud, esas ofertas de trabajo implican per se la exposición a riesgos psicosociales como requisitos casi indispensables para obtener un puesto. Se le solicita al trabajador desde altas capacidades técnicas y orientación a resultados, habilidades de comunicación e interpersonales, habilidades de colaboración, autogestión de tiempo y de la propia imagen, habilidades de gestión y de cambio y en potros órdenes, habilidades asociadas a aspectos tan personales como valores sociales.

Estas características definen también lo que se espera de los trabajadores en las nuevas profesiones, algunas de ellas todavía en fase de definición y caso de ciencia ficción pero que supondrán una realidad laboral para los actuales y futuros trabajadores; trabajadores que se tendrán que autogestionar, que trabajarán y ya trabajan por proyectos con inseguridad laboral implícita en el diseño propiamente del trabajo por proyectos, sometidos a muchas horas de trabajo que conlleva un importante riesgos de sedentarismo y todos los problemas de salud asociados al mismo, y por supuesto, la exposición a la tecnología como medio y/o herramienta de trabajo.

Desde la perspectiva de la salud ya se han descrito con relación a las nuevas tecnologías algunas patologías como el “síndrome de Fatiga Informática” asociado a la ingente cantidad de datos disponibles en la red y su actualización casi constante, que obliga a estar pendiente de la información pero no permite realmente gestionarla y lleva a una saturación y agotamiento; la “Locura Multitarea” en la que el trabajador atiende a múltiples requerimientos humanos y electrónicos en un mismo momento; el estrés asociados a los problemas informáticos en el día a día, e incluso se ha llegado a reclamar el “Derecho a la Desconexión de todos los trabajadores al tiempo de ocio personal.

Estas figuras seguramente nos hacen pensar a todos los presentes en situaciones personales en nuestro trabajo y la difícil gestión de las mismas y los resultados de la exposición a estos riesgos en forma de nuevas patologías en el mundo laboral, el “Workaholism” o “Adicción al Trabajo”, el aislamiento personal en el trabajo y sus profundas repercusiones o el Burnout o Desgaste profesional sin que se de contacto personal directo en trabajos on-line.

Desde esta perspectiva, la siguiente pregunta es, todo esto implica nuevos riesgos, y especialmente, nuevos riesgos psicosociales? O son los mismos riesgos psicosociales que adoptan nuevas formas de presentación?

Para responder a la misma, podemos analizar datos asociados a la definición de riesgos psicosociales y un ejemplo de ellos es el informe trabajo realizado por Moreno Jiménez y Báez León de la Universidad Autónoma de Madrid en el año 2010 para el entonces INSHT. En el mismo se recogen como principales riesgos psicosociales el estrés, la violencia, el acoso laboral y sexual en el trabajo, la inseguridad contractual y el burnout o desgaste profesional; y consideraba otros riesgos posibles como el conflicto familia-trabajo o el Trabajo emocional.

Personalmente no creo que sean realmente nuevos los riesgos psicosociales a los que la realidad laboral actual expone a los trabajadores, pero si son nuevas las formas en las que los expone.

La última pregunta sería, cómo podemos proteger la salud de los trabajadores?

Me parece que esta pregunta tiene una respuesta compleja, y por ello creo que la conclusión de mi intervención debe resaltar la respuesta que proporciona los dos informes fundamentales sobre la que se ha centrado, el informe de la OIT sobre las Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo y sus Tendencias y la Encuesta Nacional de condiciones de Trabajo 6ª EWCS-España.

La OIT pone de relevancia “Las profundas tendencias de cambio que afectarán de forma profunda a las formas en las que se trabaja y la salud de los trabajadores”, y la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, pone el acento en que “Se necesitarán iniciativas políticas y legislativas que contemplen las nuevas realidades del mercado laboral, y las armonicen con las realidades sociales y la salud poblacional”.

Desde mi punto de vista la investigación en todos los campos relacionados con el mundo del trabajo, permitirá detectar los cambios, las tendencias y las necesidades del trabajo y de la salud laboral en el presente y en el futuro y permitirá una adaptación realmente funcional y eficaz a esos cambios. Para ello debemos ser realmente conscientes de que todos los agentes implicados somos responsables de desarrollar ese trabajo de investigación y potenciar la implementación de respuestas sociales que mejoren la salud laboral y por tanto la salud poblacional.

Quiero finalizar recordando la definición de salud ocupacional de la OIT-OMS que dio inicio a mi intervención y ha sido el hilo conductor de la misma.

“Salud Ocupacional”

"La rama de la salud pública que busca mantener el máximo estado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, protegerlos de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. En suma, adaptar el trabajo al hombre." (1)

BIBLIOGRAFÍA

1. Alvaro Durao. La educación de los trabajadores y su participación en los programas de salud ocupacional. 1987. Educ Med Salud, Vol. 21, No. 2.
2. Informe de la OIT. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2018.
3. Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6ª EWCS-España. Ed. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid 2017.
4. Bernardo Moreno Jiménez y Carmen Báez León. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Ed. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Universidad Autónoma de Madrid. Madrid 2010.