

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

FRANCIA

OBLIGACIÓN DE GARANTIZAR LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO¹⁷

La obligación del empresario de garantizar una seguridad eficaz de los trabajadores no debe invocarse únicamente cuando se produce un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, como medio de obtención, por parte del trabajador, de un complemento de indemnización por falta inexcusable del empresario, sino mucho antes, en la fase de prevención.

En este sentido, el Tribunal de Casación, en sentencia N° 08-70.390 FS-PBR de 30 de noviembre, ha establecido que un empresario que expone a uno de sus empleados a un riesgo identificado sin tomar medidas de protección adecuadas, no cumple con su obligación de garantizar una seguridad eficaz. Lo que, según añaden los magistrados, causa necesariamente un perjuicio al interesado y justifica el abono de una indemnización. El hecho de que la exposición al riesgo no haya incidido de forma probada en la salud del empleado y de que este no haya padecido posteriormente ninguna afección profesional, no elimina la responsabilidad del empresario.

Trabajos que exponen al cromo sin máscara de protección

El asunto juzgado se refiere a un trabajador contratado por intermedio de una ETT para prestar servicio en una empresa, en calidad de soldador de metal inoxidable. Ante el riesgo vinculado a la exposición al humo de la soldadura, la empresa ponía a disposición de los trabajadores afectados máscaras de aducción de aire y, además, garantizaba un control médico regular para determinar la tasa de cromo presente en el cuerpo. Es en el marco de este control cuando, el médico de trabajo constató una contaminación por el cromo y declaró al interesado inapto para su puesto de trabajo, sin que una lesión o enfermedad hubiese sido declarada ni tomada a cargo en aplicación de la legislación relativa a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Considerando que esta contaminación se debía a una puesta a disposición del trabajador tardía de la máscara de protección (10 días después del comienzo de su misión), éste reclamó ante el juzgado social la condena solidaria de la empresa de trabajo temporal y de la empresa donde prestaba servicios, al pago de daños y perjuicios por incumplimiento de su obligación de garantizar la seguridad.

¹⁷LIAISONS SOCIALES, Bref Social n° 15746, de 8 de décembre 2010

Contaminación benigna

La demanda del interesado fue desestimada por el juzgado social y, posteriormente, por el Tribunal de Apelación de Poitiers, basándose en el informe emitido por un perito consideró que la incapacidad laboral reconocida de forma preventiva no podía considerarse derivada de una falta de la ETT o de la empresa usuaria. Por una parte, la obligación de prevenir los riesgos profesionales había sido cumplida ya que la exposición al cromo fue identificada y se habían aplicado medidas de protección (equipos de protección, control médico específico) .Además, aún en el supuesto de que el trabajador hubiese podido contaminarse, no ha padecido ninguna afección particular y no ha presentado signos de intoxicación. Por otra parte, puede dudarse de los resultados de los análisis efectuados, en razón de la técnica utilizada puesto que eran casi idénticos, tanto si el trabajador llevaba una máscara como si no la llevaba.

Incumplimiento de la prevención por parte del empresario donde el trabajador presta sus servicios

La “Cour de Cassation” censura este razonamiento. A partir del momento en que había exposición al humo de la soldadura (a partir de ese momento, debían haberse entregado a los soldadores las mascararas de aducción de aire), los jueces consideraron que el hecho de que la máscara no se hubiese proporcionado al trabajador al iniciar su misión, constituía un incumplimiento de la obligación de garantizar una seguridad eficaz por parte de la empresa donde prestaba servicios, causando un perjuicio al asalariado.

La disminución de la tasa de cromo y la falta de intoxicación comprobada por los jueces sociales y del tribunal de apelación no son argumentos suficientes para fundamentar la desestimación de la demanda del trabajador.

Para los magistrados de la “Cour deCassation”, la exposición al riesgo, sin aplicación efectiva de medios de protección adaptados para suprimirlo o reducirlo, caracteriza el incumplimiento de garantizar una seguridad eficaz, aunque esta exposición no haya tenido ningún efecto probado sobre la salud del trabajador. El empresario es considerado responsable y debe de indemnizar al empleado contratado por la ETT.

En varias decisiones anteriores, los magistrados de la Cour de Cassation tuvieron en cuenta tal responsabilidad, a pesar de la falta de daño o impacto real en la salud del asalariado:

- La no aplicación de las medidas antitabaco en el lugar de trabajo. El hecho de que la tasa de nicotina presente en la sangre del trabajador sea insuficiente, no es argumento válido para desestimar el incumplimiento del empresario de su obligación de garantizar una seguridad eficaz (Casación social, 6 de octubre 2010, Nº 09-65.103).

- La falta de vigilancia médica obligatoria de los trabajadores. La omisión de la visita médica de constatación impuesta por el artículo R.4624-10 del Código de Trabajo, constituye el incumplimiento de la garantizar una seguridad eficaz y causa necesariamente un perjuicio al trabajador (Casación social, 5 de octubre 2010, N° 09-40.913). (Casación social, 28 de febrero 2006, N° 05-41.555).
- La no aplicación de las medidas preconizadas por el Médico de Trabajo en un dictamen sobre incapacidad (Casación Social, 19 de diciembre 2007, N° 06-43.918).

La Cour de Cassation piensa dar un trato unitario a la obligación general de prevención y a la obligación de garantizar una seguridad eficaz con el fin de garantizar la efectividad del derecho a la salud y a la seguridad en el trabajo. El empresario no debe pues, en ningún momento, poner en peligro la salud de sus trabajadores.

Obligación de una ETT de garantizar la seguridad de los trabajadores que envía a empresas

Otro aspecto interesante es la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria y de la ETT. Aunque durante la duración de la misión la empresa usuaria sea legalmente responsable de las condiciones de ejecución del trabajo, principalmente en lo que concierne a la salud y la seguridad (Código de Trabajo, artículo L.1251-21), la empresa de trabajo temporal es también garante de la seguridad laboral de los trabajadores que contrate y envía a otras empresas.

En relación con el trabajador cedido, la decisión de la alta jurisdicción de 30 de noviembre determina que “la empresa de trabajo temporal y la empresa en que el trabajador presta sus servicios están obligadas garantizar la seguridad efectiva, según las exigencias establecidas en los textos en vigor en materia de prevención de riesgos para cada una de ellas.

La empresa de trabajo temporal es también titular de la obligación de garantizar la seguridad al trabajador que deriva del artículo L.4121-1 del Código de Trabajo.

RIESGOS PSICO -SOCIALES EN EL TRABAJO¹⁸

Para poder comprender y analizar los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, un órgano colegiado de expertos sobre el seguimiento estadístico de estos riesgos, ha elaborado una serie de 40 indicadores agrupados en seis categorías: exigencias del trabajo, exigencias emocionales, autonomía y márgenes de maniobra, relaciones sociales y laborales, conflictos de valores e inseguridad socio-económica.

¹⁸ DARES Analyses n° 081-diciembre 2010

Cuando se aplican estos indicadores se observa que las profesiones que requieren mayor cualificación tienen que hacer frente a exigencias psicosociales laborales más importantes así como a conflictos de valores más frecuentes, pero están menos sometidos a la falta de márgenes de maniobra, de apoyo social o de seguridad económica que las profesiones poco cualificadas.

Los asalariados que trabajan en contacto con el público sufren más tensiones emocionales importantes. Las mujeres están más expuestas que los hombres a la falta de margen de maniobra, de apoyo social y de reconocimiento del trabajo.

Exigencias del trabajo

La noción de exigencias del trabajo comprende cuatro grandes parámetros: la cantidad de trabajo, la presión temporal en el trabajo, la complejidad del trabajo y las dificultades de conciliación de la vida profesional con la vida familiar.

En relación con la cantidad de trabajo, según la encuesta "salud e itinerarios profesionales" de 2007, un 23% de los activos ocupados consideran que se les pide "siempre" o "a menudo" una cantidad excesiva de trabajo. Se observan pocas diferencias en relación con el sexo o la edad. Los cuadros y profesiones intermediarias se sienten más afectados que los empleados y obreros. Los asalariados de la industria, de la construcción o del sector bancario y seguros más que las profesiones de servicios a particulares o de la administración.

La dimensión temporal del trabajo: tener que trabajar muy rápido, de forma discontinua o soportando cambios de ritmo es otro aspecto del trabajo que puede ser nefasto, según los expertos, para la salud. Según una encuesta sobre las condiciones de trabajo realizada en 2005, 49% de activos con empleo consideran que deben "siempre" o "a menudo" darse mucha prisa en la realización del trabajo y 23% declaran que "deben interrumpir frecuentemente una actividad para realizar otra no prevista", lo que califican como aspecto negativo del trabajo. Un 31% de asalariados consideran que no disponen de tiempo necesario para realizar su trabajo. La presión es menor en los mayores de 50 años. Las profesiones más cualificadas tienen mayor presión temporal y sufren más el carácter discontinuo de la actividad.

La complejidad de la tarea. Según la encuesta "salud e itinerarios profesionales", 45% de activos con empleo afirman que están obligados a pensar "siempre o a menudo muchas cosas a la vez". Lógicamente, esta exigencia afecta más a las profesiones más cualificadas.

En materia de conciliación entre la vida profesional y la vida extra profesional, un 11% de activos ocupados declara encontrar problemas para conciliar la vida profesional con las obligaciones familiares. No hay diferencia significativa entre hombres y mujeres pero si encuentran mas

dificultades ciertas categorías de autónomos y los cuadros (a causa de la mayor duración del trabajo) que los empleados u obreros.

De forma general y a modo de conclusión sobre este primer indicador, a diferencia de las exigencias físicas, las exigencias psicosociales en el trabajo son más importantes para los asalariados cualificados, aunque los obreros sufran más las incidencias relativas a la organización y ritmo del trabajo. Los trabajadores de mas edad (50 o más años) están menos afectados por estas exigencias.

Exigencias emocionales

Las exigencias emocionales en el trabajo pueden ser importantes en las relaciones de servicios donde la persona debe controlar y modular sus propias emociones y también controlar y modular las emociones de los beneficiarios de su trabajo. Los ejemplos más manifiestos son las azafatas de vuelo o las enfermeras que deben aparentar serenidad para transmitir seguridad a los pasajeros o a los enfermos, o las camareras de bares o restaurantes que deben “bromear” con los clientes y procurar que estos mantengan un trato correcto.

El contacto con el público no es necesariamente fuente de riesgo psicosocial y, a menudo constituye un aspecto “agradable” del trabajo. Sin embargo, según la encuesta que comentamos, 11% de activos ocupados declaran vivir “siempre” o “a menudo” tensiones con el público mientras que un 33% afirma que les ocurre “a veces”. La encuesta sobre las condiciones laborales, realizada en 2005, permite concretar la naturaleza de estas tensiones: 7% de activos ocupados declaran ser objeto “siempre” o “a menudo” de agresiones verbales, injurias o amenazas y 2% afirman que sufren agresiones físicas. En los que declaran sufrir estos agravios “a veces”, los porcentajes son, respectivamente, de 31% y 11%.

Las mujeres están más expuestas que los hombres a estas tensiones debido a que son más numerosas en las categorías de empleados y profesiones intermediarias, así como en los sectores de actividad que requieren más contactos con el público (como ocurre en la educación, sanidad o acción social).

En las actividades laborales en contacto con el público, aparecen como difíciles de soportar las situaciones en las que el trabajador se confronta con el sufrimiento de los otros. Según la encuesta, 47% de activos ocupados declaran que deben “calmar o tranquilizar a las personas” y 37% afirman “estar en contacto con personas en situación de desamparo”. Los trabajadores del sector sanitario y social, transportes, bancas o de la administración, declaran que encuentran este tipo de situaciones, emocionalmente fuertes, frecuentemente. Estas tensiones afectan muy poco a los agricultores o a los obreros.

Otro aspecto de las exigencias emocionales, relacionado con las actividades que requieren contacto humano y que concierne mayoritariamente a las mujeres, es el deber de ocultar sus emociones y la obligación de aparentar “buen estado de ánimo”.

El miedo en el trabajo forma parte de la carga emocional. Puede tratarse de miedo a sufrir un accidente, una agresión física, a ser víctima de acoso o de discriminación. Los jóvenes, los hombres, los agricultores y los obreros sufren más el miedo en el trabajo. Por sectores, acaece más en los transportes, construcción, educación, sanidad y acción social.

Falta de autonomía y de márgenes de maniobra

20% de activos con empleo declaran tener, “siempre o a menudo” poca libertad para decidir como realizar su trabajo y un 38% afirma no poder interrumpir momentáneamente el trabajo cuando lo desean. Estas proporciones alcanzan un 29% y un 46%, respectivamente, en la categoría de obreros.

La posibilidad de emplear y desarrollar sus cualidades es igualmente un factor importante para la salud en el trabajo: la monotonía o el aburrimiento excesivos pueden favorecer los trastornos psíquicos.

Los indicadores relativos al desarrollo y utilización de las cualidades, revelan que los empleados y obreros, así como las mujeres, se sitúan en la posición más desfavorable.

Poder expresar su opinión y presentar propuestas sobre la organización del trabajo puede contribuir, al igual que los otros parámetros sobre márgenes de maniobra, a preservar o a favorecer la salud laboral. Esto ha sido puesto de manifiesto por la encuesta “cambio de organización e informatización” de 2007.

Falta de apoyo social y de reconocimiento en el trabajo

Las relaciones sociales en el centro de trabajo se analizan a partir de cuatro factores: cooperación y apoyo social por parte de los colegas y de la jerarquía; violencia en el trabajo caracterizada por situaciones de agresión, aislamiento o desprecio; sentimiento de utilidad y reconocimiento del trabajo efectuado; calidad de la gestión en materia de comunicación en el entorno laboral.

Pocos asalariados piensan que las relaciones con los colegas son hostiles o que no le ayudan a realizar correctamente su tarea. En relación con el apoyo o reconocimiento de los superiores un 25% de asalariados considera que su jerarquía no le ayuda a la correcta realización de su trabajo.

De manera general, el sentimiento de falta de apoyo o reconocimiento social aumenta con la edad. Las mujeres invocan más que los hombres los comportamientos poco “amistosos” de los colegas y,

por categorías socio profesionales, los obreros señalan con más frecuencia la falta de apoyo de colegas y jefes.

El acoso en el trabajo se manifiesta en situaciones donde un asalariado sufre un comportamiento hostil de una o varias personas. Una encuesta realizada en 2003, indica que un 13% de asalariados declara sufrir un comportamiento despreciativo; un 2% declara sufrir “ataques degradantes”. Los cuadros sufren menos estos ataques que otras categorías socios profesionales. Los asalariados del sector sanitario, acción social, servicios a particulares o empresas están más expuestos.

Otro parámetro de las relaciones sociales laborales, la falta de reconocimiento del trabajo realizado, es declarado por un 33% de activos ocupados. El sentimiento de inutilidad es menos frecuente (9% de los trabajadores de activos ocupados).

De forma general, los problemas de apoyo social y de reconocimiento del trabajo realizado afecta principalmente a las mujeres y a las profesiones menos cualificadas.

El último factor relativo a las relaciones sociales se refiere a la incertidumbre provocada por la falta de “claridad” de las instrucciones de la dirección. Un 1/3 de los trabajadores del sector mercantil, principalmente los menores de 40 años y los cuadros, estiman que no se les explica de forma clara lo que deben hacer en el trabajo. Esta falta de claridad en la definición de la tarea, puede ser interpretada también como un indicador de la “autonomía” en el trabajo, puesto que un 75% de asalariados de los sectores mercantil y no mercantil declaran que no quieren recibir “explicaciones más detalladas”.

Conflicto de valores

Los conflictos de valores indican el malestar del trabajador cuando lo que se le pide está en contra de sus “normas profesionales, sociales o subjetivas”, según la naturaleza del trabajo que tiene que realizar o de los tiempos o medios de que dispone.

La obligación de trabajar de una manera que está en contra de su conciencia profesional puede ser nefasta para la salud mental.

6 % de activos ocupados estiman que deben “siempre o a menudo” hacer cosas en el trabajo con las que no están de acuerdo. Esta proporción alcanza 1/3 para los que se consideran obligados “a veces”. Los hombres están más preocupados que las mujeres por estos conflictos éticos. Ciertas categorías de autónomos y los obreros están menos expuestos. Por sectores, la frecuencia declarada es mayor en la administración.

Inseguridad en el empleo y en el trabajo

La inseguridad en el empleo es un factor de riesgo para la salud porque aumenta el sentimiento de impotencia y la falta de autoestima.

En materia de seguridad del empleo, 23% de activos ocupados declararon en 2007 trabajar “siempre, a menudo o a veces” con miedo a perder el empleo. Los asalariados de la industria, y particularmente los obreros, sufren más estos sentimientos. Entre los sectores menos afectados están la administración, el sector sanitario y el social.

Conclusión

Los indicadores presentados provienen de fuentes estadísticas diversas y recogen datos de años diferentes. Ello hace difícil presentar una síntesis completa de los riesgos psico-sociales según las características socio profesionales de los asalariados (sexo, edad, cualificación, sector,...) Con todas estas precauciones, puede afirmarse que las profesiones que requieren una mayor cualificación están confrontadas a exigencias psicosociales en el trabajo relativamente altas, así como a conflictos de valores más frecuentes, pero están menos expuestas a la falta de margen de maniobra, de apoyo social o de seguridad económica que las profesiones que requieren poca cualificación. Las mujeres están más expuestas que los hombres a la falta de margen de maniobra, de apoyo social y de reconocimiento del trabajo realizado.