

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

FRANCIA

LA PENOSA CUENTA PROFESIONAL DE PREVENCIÓN (C2P)

El decreto ley nº 2017-1389 del 22 de septiembre de 2017, relativo a la prevención y a la consideración de los efectos de la exposición a factores de riesgo profesionales y a la cuenta profesional de prevención, ha sustituido la antigua «cuenta personal de prevención de la penosidad» (C3P) por la «cuenta profesional de prevención» (C2P)⁸.

Cinco decretos, del 29 de diciembre de 2017 desarrollan las nuevas disposiciones emanadas del mencionado decreto ley:

- El primer decreto modifica el de fecha de 30 de diciembre de 2015 que fija las condiciones de autorización de los agentes encargados de las misiones de control sobre la efectividad y la magnitud de la exposición a factores de riesgo laboral o de la exhaustividad de los datos declarados en el marco de la cuenta personal de prevención de la penosidad.
- El segundo modifica el de fecha 30 de diciembre de 2015 relativo a la petición de utilización de los puntos inscritos en la cuenta personal de prevención de la penosidad en el marco de los apartados 1, 2 o 3 del apartado I del artículo L. 4162-4 del Código de trabajo.
- El tercer decreto modifica el de fecha 30 de diciembre de 2015, relativo a la lista de los elementos transmitidos por el empleador a la Caja y a las modalidades de transmisión en el marco de la utilización de los puntos inscritos en la cuenta personal de prevención de la penosidad para el paso a una actividad a tiempo parcial.
- El cuarto modifica el de fecha 29 de diciembre de 2015, relativo al límite superior del importe de la hora de formación financiada con cargo al apartado 1º del artículo R. 4126-4 del Código de trabajo.
- El quinto modifica el de fecha 30 de diciembre de 2015, sobre el contenido de la certificación prevista en el artículo R. 4162-15 del Código de trabajo.

El diccionario de l'Académie française define el término '**pénibilité**' como «la condición creada por el carácter duro, agotador (que pone a prueba), la dificultad de un trabajo o de un empleo». Así habla de «evaluar la *pénibilité* de las tareas o del trabajo en la mina». Una traducción apropiada del término a la lengua española nos llevaría a los términos 'penosidad', 'dureza' o 'trabajo penoso', a los que cabría añadir los campos semánticos que consideran la 'dificultad', la 'exigencia' o la 'molestia'. El término 'penosidad', que la Real academia española define como «cualidad de penoso (que supone mucho esfuerzo o dificultad) parece el más apropiado al tratar de traducir el vocablo francés. Ambas academias coinciden al ejemplarizar su uso: «la penosidad de un trabajo» y «la pénibilité du travail dans la mine».

⁸ <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/textes-et-circulaires/decrets/article/mise-en-oeuvre-du-compte-professionnel-de-prevention-c2p>.

Con todo, la realidad del mundo del trabajo sitúa al asalariado en situaciones que van mucho más allá de la mera dureza, de las dificultades y de las exigencias, en una palabra, de la penosidad. A manera de ejemplo, si bien el artículo L. 4121-1 del Código de trabajo indica que el empresario «tomará las medidas necesarias para garantizar la seguridad y proteger la salud física y mental de los trabajadores», la redacción no avanza un ápice más allá. El artículo L. 4131-1 de dicho código indica que un trabajador puede ejercer su derecho de retirada, cuando considera que existe un motivo razonable para creer que se produce un peligro grave e inminente para su vida o para su salud, así como cuando detecta cualquier defecto en los sistemas de protección. Pero no prevé, por ejemplo, la temperatura por debajo de la cual, hay peligro o riesgo y por lo tanto, derecho de retirada de los trabajadores. El Código de trabajo no menciona, en parte alguna, y continuamos con esta circunstancia concreta, umbrales de temperatura por debajo o por encima de los cual exista un riesgo para la salud o para la integridad física de los trabajadores.

Toda empresa debe prevenir la penosidad en el trabajo, cualesquiera que sean su tamaño y sus actividades. Cuando expone a un asalariado a factores de penosidad por encima de los límites máximos, el empresario debe expedir una declaración. El asalariado se beneficia entonces de una cuenta profesional de prevención (C2P) en la que puede acumular puntos.

La reforma del Código de trabajo afectó, en particular, a la prevención y a la consideración de la penosidad en el trabajo por todo empresario con independencia del tamaño de la empresa, de su estatuto jurídico y de su actividad⁹.

Antecedentes cercanos: la reforma elimina cuatro de los diez factores de riesgo¹⁰

En el marco de la antigua cuenta de penosidad, el empresario debía declarar la exposición de sus asalariados a diez factores de riesgo vinculados a exigencias físicas notorias, a un medio ambiente físico agresivo o a determinados ritmos de trabajo, en cuanto se superaban los límites máximos reglamentarios.

Con la reforma la obligación de declaración se refiere sólo a los seis factores de riesgo vinculados a un medio ambiente físico agresivo o a determinados ritmos de trabajo (temperaturas extremas, ruido, trabajo de noche, trabajo en equipos sucesivos alternantes, trabajo repetitivo, etc.). **Así pues, la obligación de declaración se suprime en cuatro factores de riesgo:** los vinculados a dificultades físicas marcadas (posturas penosas, vibraciones mecánicas o manipulación manual de cargas), a agentes químicos peligrosos, en particular, el polvo y los humos. **Estos cuatro factores de riesgo se excluyen del funcionamiento de la cuenta profesional de prevención¹¹ y se tratan en el marco de un dispositivo que ya existe: la jubilación anticipada por incapacidad permanente.** Los trabajadores que sufren cualquiera de estos factores de penosidad no obtienen ninguna ventaja o compensación, excepto si se les reconoce una

⁹ <https://www.compteprofessionnelprevention.fr/home.html>.

¹⁰ <https://www.generali.fr/actu/reforme-compte-penibilite-changements/>.

¹¹ <https://www.atousante.com/sante-travail/compte-personnel-prevention-penibilite-pratique/>.

incapacidad permanente o invalidez de, al menos, el 10 % y pueden probar que la misma ha sido provocada por alguno de esos antiguos factores de riesgo.

También se modificó el sistema de financiación. El empresario ya no debe hacer frente a la cotización básica ni a la cotización adicional. La primera la pagaban todos y representaba un 0,01 % de la masa salarial de la empresa. La segunda sólo debían abonarla los empresarios que exponían a un asalariado como mínimo a un factor de penosidad más allá de los límites máximos. Representaba un 0,2 % de las remuneraciones en el caso de un único factor y un 0,4 % en el caso de una exposición a varios factores. **En adelante, desde el 1 de enero de 2018, la cuenta profesional de prevención es financiada por la rama de accidentes de trabajo-enfermedades profesionales del seguro de enfermedad.** Ésta es la única rama excedentaria de la Seguridad social.

Las personas concernidas¹²

Los asalariados afiliados al régimen general de la Seguridad social o a la Mutualidad social agrícola (MSA) pueden beneficiarse de una C2P si disponen de contrato de trabajo con al menos un mes de duración y están expuestos a uno o más factores de penosidad.

El asalariado no tiene que hacer ningún trámite. Su cuenta se crea automáticamente tras la declaración de su empresario, si su exposición a los factores de riesgo supera los límites máximos previstos. El trabajador es avisado, por correo electrónico o por correo postal, por la caja de jubilación gestora de su cuenta. También puede informarse a través de esta dirección:

<https://www.compteprofessionnelprevention.fr/home.html>.

¹² <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15504>.

Los criterios de la penosidad¹³

La penosidad se caracteriza por una exposición, más allá de los límites máximos, a uno o más factores de riesgo profesional que pudieran dejar rastros duraderos, identificables e irreversibles sobre la salud. Para ser tenida en cuenta, la penosidad debe tener una intensidad y una duración mínima. Estos valores mínimos se evalúan teniendo en cuenta los medios de protección colectiva o individual aplicados por el empresario. La penosidad puede vincularse a los ritmos de trabajo, a un medio ambiente físico agresivo o a dificultades físicas importantes.

Situaciones de penosidad vinculadas a los ritmos de trabajo		
Factores de penosidad	Intensidad mínima	Duración mínima
Trabajo nocturno.	Una hora de trabajo entre medianoche y las cinco de la mañana.	120 noches al año.
Trabajo en equipos sucesivos alternantes (ejemplo: trabajo fijado en 5x8 o en 3x8).	Trabajo en equipo que implica como mínimo una hora de trabajo entre medianoche y las cinco de la mañana.	50 noches al año.
Trabajo repetitivo caracterizado por la repetición de un mismo gesto, con una frecuencia elevada y a un ritmo exigente.	15 acciones técnicas o más en un tiempo de ciclo inferior o igual a 30 segundos. O 30 acciones técnicas o más por minuto en un tiempo de ciclo superior a 30 segundos, variable o ausente.	900 horas al año.

Situaciones de penosidad vinculadas a ambiente físico agresivo		
Factores de penosidad	Intensidad mínima	Duración mínima
Actividades en medio hiperbárico.	1 200 hectopascales.	60 intervenciones o trabajos al año.
Temperaturas extremas.	Temperatura igual o inferior a 5° o igual o superior a 30°.	900 horas al año.
Ruido.	Exposición diaria a un ruido de, al menos, 81 decibelios, en un período de referencia de 8 horas.	600 horas al año.
	Exposición a ruidos impulsivos (breves y repetidos) de, al menos, 135 decibelios.	120 veces al año.

¹³ <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F33777>.

La cuenta profesional de «prevención» indica que trabajar por debajo de cinco grados de temperatura constituye un factor de penosidad... siempre que el trabajador este sometido a esa circunstancia al menos durante 900 horas cada año. Es decir, casi veintiséis semanas al año, durante cada una de las treinta y cinco horas de jornada laboral. Un trabajador sometido en su puesto de trabajo a temperaturas por debajo de cero grados, durante 700 horas de trabajo (veinte semanas íntegras), podría *congelarse* perfectamente sin sumar un solo punto en su cuenta profesional de «prevención». Yendo más lejos, cabe preguntarse de qué le valdría incluso acumular algún punto que otro si, de todas las maneras, estaría condenado a congelarse cualquier día en su puesto de trabajo. Claro que, no todo está perdido para los trabajadores sometidos a temperaturas extremas. El Instituto nacional de investigación y seguridad (INRS), un organismo que trabaja bajo los auspicios de la Caja nacional del seguro de enfermedad de los trabajadores asalariados

(CNAMTS) facilita la medición de los riesgos. Así, indica que son posibles trastornos fisiológicos en caso de una exposición prolongada al calor, con o sin una actividad física¹⁴. Utiliza a estos efectos un «índice de calor». Las zonas resaltadas de color verde en el

Humidité relative de l'air (%)	Heat Index									
	21	23,9	26,6	29,4	32,2	35	37,8	40,6	43,3	
100	72	80	91	108						
90	71	79	88	102	122					
80	71	78	86	97	113	136				
70	70	77	85	93	106	124	144			
60	70	76	82	90	100	114	132	149		
50	69	75	81	88	96	107	120	135	150	
40	68	74	79	86	93	101	110	123	137	
30	67	73	78	84	90	96	104	113	123	
20	66	72	77	82	87	93	99	105	112	
10	65	70	75	80	85	90	95	100	105	
0	64	69	73	78	83	87	91	95	99	

gráfico adjunto indicarían un riesgo de fatiga. Las de color amarillo, una insolación, quemaduras, calambres musculares o agotamiento físico. Las de color anaranjado, agotamiento y posible golpe de calor. Finalmente, el color rojo sería indicativo de un riesgo alto de sufrir un golpe de calor o incluso quemaduras en la piel. Podemos comprobar con asombro que una temperatura a la sombra de 43,3 grados centígrados, con una humedad relativa del aire del 0 % quedaría encuadrada en el segundo nivel de alarma. Bajando hasta los 35 grados, la única complicación esperable sería algo de fatiga. Para llegar claramente a la «zona roja» habría que trabajar con entre 37,8 y 43,3 grados de temperatura... a la sombra.

Los trabajadores pueden estar sometidos a condiciones exigentes, duras y penosas de calor no sólo en las fundiciones, en la industria del acero, en los altos hornos, sino también en las lavanderías, las cocinas industriales y de restaurantes, o en las conserveras. En muchos de estos sitios, la fuerte humedad junto con el calor hace que el ambiente sea aún más difícil de soportar. Para las actividades que se desarrollan en el exterior, como en los sectores de la construcción, obra pública, los trabajos agrícolas o de transportes, el sol es la principal fuente de calor.

¹⁴ <http://www.inrs.fr/risques/chaleur/prevenir-risques.html>.

La exposición a las temperaturas bajas es otro factor de riesgo. Evidentemente, el INRS indica que, cuando la temperatura ambiente «es inferior a 5° C, la vigilancia se impone. La prevención más eficaz consiste en evitar o limitar el tiempo de trabajo con frío». ¿De qué hablamos cuando decimos ‘frío’? De 55 grados bajo cero en el almacenamiento de pescado congelado. De 28 grados bajo cero en las cámaras para productos congelados. De entre 2 y doce grados –por encima de cero- en el almacenamiento, preparación y transporte de productos frescos. También están sometidos al frío los trabajadores agrícolas, los pescadores en alta mar, los del sector de la construcción o de mantenimiento de redes. Cuando no le es posible evitar la exposición a condiciones de trabajo tan frías, el trabajador puede contar con que la C2P podrá compensar esta penosidad con valiosos puntos. No en todos los casos, claro. Viéndose sometido a temperaturas por debajo de los cero grados centígrados durante 800 horas al año (casi veintitrés semanas enteras en un año) no obtendría un solo punto.

¿Qué nos dice el índice de enfriamiento eólico?

Niveles de peligro de la exposición al frío	
Riesgo bajo.	Poco peligro para exposiciones al frío de menos de una hora con una piel seca. Riesgo bajo de congelamiento. Incomodidad. Riesgo de hipotermia en exposiciones de larga duración sin protección adecuada.
Riesgo moderado	Riesgo creciente para temperaturas equivalentes comprendidas entre - 25 y - 40 °C: la piel expuesta puede congelarse en 10 o 30 minutos. Riesgo de hipotermia para exposiciones de larga duración sin protección adecuada.
Riesgo elevado	Alto riesgo para temperaturas equivalentes comprendidas entre - 40 y - 55 °C: congelamientos graves posibles en menos de 10 minutos. Grave riesgo de hipotermia para exposiciones de larga duración.
Peligro	A temperaturas equivalentes inferiores a - 55 ° C, la piel expuesta puede congelarse en menos de 2 minutos. Las condiciones externas son peligrosas.

La C2P considera que está sometido a un ambiente físico agresivo quien realice actividades en un medio hiperbárico, cuando tiene que soportar una presión de, al menos, 1 200 hectopascales, durante 60 intervenciones o trabajos al año.

Bossons Futé es una asociación que, desde el año 2001, evalúa de manera participativa, los análisis de los oficios y de los peligros que afectan a las personas sobre el terreno: agentes de prevención, empleados, formadores, miembros de los CSE, etc. La evolución constante de los oficios y del marco regulador hace necesaria una actualización continua del contenido de sus materiales. La ficha¹⁵, que se reproduce a continuación, se refiere a las lesiones provocadas por los trabajos efectuados en entornos donde la presión es superior a la presión atmosférica.

¹⁵ http://www.bossons-fute.fr/index.php?option=com_content&view=article&id=93-rg029&catid=18-tableauxmprog&Itemid=4.

Denominación de las enfermedades	Período requerido para la detección	Lista exhaustiva de los principales trabajos que pueden provocar estas enfermedades
Osteonecrosis con o sin daños en las articulaciones del hombro, cadera y rodilla, confirmada por el aspecto radiológico de las lesiones.	20 años	Trabajos realizados en una campana neumática. Trabajos realizados por los escafandristas. Trabajos realizados por los buceadores provistos o no de aparatos respiratorios individuales. Intervenciones en el medio hiperbárico.
Síndrome extra piramidal confirmado por prueba laberíntico.	3 meses	
Otitis media o subaguda o crónica.	3 meses	
Hipoacusia ¹⁶ por lesión coclear irreversible, acompañada o no de trastornos laberínticos y que no se agraven tras la interrupción de la exposición al riesgo. El diagnóstico será confirmado por una audiometría tonal y vocal efectuada de seis meses a un año después de la primera constatación.	1 año	

Vamos a retener una de las enfermedades más corrientes y llamativa, de las que figuran en el cuadro superior, la osteonecrosis, que consiste en la muerte del hueso, causada por un riego sanguíneo insuficiente. Es más común en la cadera y en el hombro, pero puede afectar otras articulaciones grandes, como la rodilla, el codo, la muñeca y el tobillo. Entre sus posibles causas está la descompresión a causa de una prolongada actividad buceo en el mar a grandes profundidades. Pero, como la etiología también contempla los efectos de determinados medicamentos o tratamientos médicos, problemas médicos, el consumo de alcohol, las lesiones, o el aumento en la presión en los huesos, no siempre se sabe la causa de la pérdida del suministro de sangre al hueso. La dificultad de probar una enfermedad profesional no es, por lo tanto, desdeñable. Sin este diagnóstico y reconocimiento claro, el trabajador afectado por la enfermedad no podría beneficiarse de un adelanto de la edad de su jubilación.

¹⁶ La hipoacusia se define como la pérdida de la capacidad auditiva, produciéndose una dificultad o imposibilidad para oír normalmente. Puede ser unilateral afectando a un solo oído o bilateral si afecta a los dos. Por encima de los 90 dB, no se perciben los sonidos.

El empresario queda sometido a las obligaciones siguientes:

- Efectuar cada año una evaluación de la exposición a la penosidad de cada trabajador en función de sus condiciones de trabajo.
- Consignar, en un anexo del documento único de evaluación de los riesgos profesionales, los datos colectivos de exposición a los factores de penosidad.
- Reforzar las medidas de prevención y protección colectiva e individual (por ejemplo, portar casco anti ruido puede permitir permanecer debajo del límite máximo de exposición al ruido).

Además, el empresario debe declarar, a las cajas de jubilación en la declaración social nominativa (DSN), las situaciones de penosidad a las que ha estado sometido, por encima de los niveles establecidos, cada asalariado. La Carsat¹⁷ informa a continuación a los asalariados de su exposición y de los puntos de los que se benefician en una relación anual.

Para efectuar su declaración y determinar la exposición de los asalariados a los riesgos, el empleador puede utilizar los puestos (u oficios) definidos por:

- Un acuerdo colectivo de rama extendido.
- O por un referencial profesional de rama homologado (impacto de las medidas de protección sobre la exposición de los trabajadores a la penosidad (que debe volver a evaluarse, a más tardar, cada cinco años).

La información contenida en la declaración es confidencial y no puede comunicarse a otro empresario.

Convenio o plan sobre la prevención

Celebrar un convenio colectivo o elaborar un plan de acción en favor de la prevención de la penosidad en el trabajo es obligatorio para las empresas con al menos 50 asalariados (o perteneciendo a un grupo con al menos 50 asalariados) en las que el 25 % del personal esté expuesto a uno o más factores de penosidad más allá de los umbrales máximos previstos.

El convenio colectivo (de empresa, de grupo o de sector extendido) o el plan de acción (de empresa o de grupo) debe tratar dos de las siguientes materias:

- La reducción de las exposiciones múltiples a varios factores de penosidad más allá de los límites máximos previstos.
- La adaptación y el ajuste del puesto de trabajo.
- La reducción de las exposiciones a los factores de penosidad.

También debe abordar al menos dos de los siguientes asuntos:

- La mejora de las condiciones de trabajo, en particular, a nivel organizativo.
- El desarrollo de competencias y calificaciones.

¹⁷ Las cajas de seguro de jubilación y de la salud en el trabajo (Carsat) son organismos del régimen general de la Seguridad social de Francia metropolitana que tienen una competencia en el ámbito de las regiones

- La adaptación de los finales de carrera.
- El mantenimiento en actividad de los asalariados expuestos a los factores de penosidad.

El convenio (o el plan de acción), celebrado por un período de tres años como máximo, prevé las medidas de prevención basadas en un diagnóstico previo de las situaciones de penosidad. Tanto uno como otro debe presentarse ante la Direccte competente. Cada tema elegido debe acompañarse de objetivos calculados e indicadores de realización que deben comunicarse, como mínimo una vez al año, al CSE o, en su defecto, a los delegados del personal.

La adquisición de los puntos

El número de los puntos que pueden adquirirse depende de los factores de riesgo y de la edad del asalariado:

Adquisición de puntos cada año		
Asalariado expuesto a:	Caso general	Asalariado nacido antes de julio de 1956
1 factor de riesgo.	4 puntos al año.	8 puntos al año.
Varios factores de riesgo.	8 puntos al año.	16 puntos al año.

- Para el asalariado que comienza o acaba su contrato durante el año los puntos se cuentan por trimestre.
- Los puntos adquiridos durante el año por el asalariado se trasladan una vez al año a su cuenta, tras la declaración de su empresario.
- El número total de puntos que pueden ser inscritos en la cuenta se limita a 100 en toda la carrera profesional del asalariado. Los puntos acumulados en la cuenta permanecen adquiridos al asalariado hasta que los utilice en su totalidad o hasta su paso a la jubilación.

La utilización y el acceso a la cuenta

El acceso a la cuenta

- La C2P forma parte de la cuenta personal de actividad (CPA)¹⁸.
- Para acceder a la C2P, hay que conectarse a su CPA.

La utilización de la cuenta

La cuenta permite al asalariado acumular puntos para uno o más de los siguientes usos:

- **Formarse para acceder a puestos menos, o no, expuestos a la penosidad**¹⁹. En este caso, por cada punto se obtienen veinticinco horas de formación. Los veinte primeros puntos obtenidos en la C2P se reservan obligatoriamente a la formación profesional.
- **Beneficiarse de un tiempo parcial sin pérdida de salario**²⁰. Diez puntos dan derecho a un trimestre a media jornada.
- **Jubilarse antes validando trimestres adicionales de duración del seguro de vejez**²¹. Diez puntos se podrían transformar en un trimestre de derechos a la jubilación.

Régimen sancionador

El artículo L. 4162-4 del Código de trabajo establece que el incumplimiento de las obligaciones mencionadas en los artículos L. 4162-1 a L. 4162-3 implica una sanción para el empresario. El importe de la misma viene fijado por decreto del Consejo de Estado, y no puede exceder el 1 % de las remuneraciones o ganancias, según lo dispuesto en el primer párrafo del artículo L. 242-1 del Código de la Seguridad social, pagados a los trabajadores asalariados o asimilados afectados durante los períodos a título de los cuales la empresa no está cubierta por el acuerdo o el plan de acción mencionados en el artículo L. 4162-2. Esta sanción es pronunciada por la autoridad administrativa competente definida por decreto del Consejo de Estado que

¹⁸ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34029>.

¹⁹ Con el objetivo de prevención, la formación profesional puede permitir acceder a puestos menos, o no, expuestos a los factores de riesgo. Con el fin de favorecer este planteamiento y hacer eficaz el dispositivo al principio de la carrera, se reservan veinte puntos adquiridos en la Cuenta profesional de prevención a la formación profesional: (<https://www.compteprofessionnelprevention.fr/home/salarie/me-former/me-former-pour-me-preserver.html>).

²⁰ Los puntos obtenidos en la cuenta pueden permitir pasar a tiempo parcial en un período definido y sin pérdida de salario. Así pues, cabe la posibilidad de definir con el empresario un nuevo ritmo de tiempo de trabajo, dentro de la banda comprendida entre 20 % y 80 % de la duración del trabajo aplicable en el establecimiento. El empresario garantiza directamente el mantenimiento de la remuneración. Gracias a la conversión de los puntos, el organismo gestor de la Cuenta profesional de prevención se ocupa de reembolsar al empresario con posterioridad:

<https://www.compteprofessionnelprevention.fr/home/salarie/travailler-a-temps-partiel/reduire-mon-temps-de-travail.html>.

²¹ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14101>.

precisa el importe. El producto de esta sanción se destina a los organismos nacionales de la rama de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Los artículos R. 4162-6 a R. 4162-8 del Código de trabajo regulan el procedimiento del régimen sancionador que puede aplicarse a la empresa que incumpla las obligaciones referidas a la cuenta de prevención de la penosidad. Así, después del plazo fijado en el emplazamiento, el director regional de una Direccte decide si procede aplicar la sanción mencionada en el artículo L. 4162-4. Fija la tasa en relación con la situación de la empresa, la información transmitida por la caja mencionada en el artículo R. 4162-4 y, si la empresa cuenta con menos de trescientos asalariados, del desarrollo de la negociación colectiva sobre los efectos de la exposición a los factores de riesgo profesional mencionados en el artículo L. 4161-1 en la rama así como de los siguientes criterios:

1° las diligencias realizadas para celebrar un acuerdo o elaborar un plan de acción relativo a la prevención de los efectos de la exposición a los factores de riesgo profesional mencionados en el artículo L. 4161-1;

2° las medidas adoptadas en la empresa para prevenir los efectos de la exposición a los factores de riesgo profesional mencionados en el artículo L. 4161-1.

La sanción se impone por cada mes entero en el cual la empresa no ha respetado las obligaciones mencionadas en el artículo L. 4162-3, a contar desde el final del emplazamiento y hasta la recepción por la Inspección de trabajo del acuerdo o el plan de acción previstos en el artículo L. 4162-1 y en el artículo L. 4162-2.

La sanción, calculada aplicando la tasa notificado por el director regional de la Direccte a las remuneraciones o ganancias mencionadas en el segundo párrafo del artículo L. 4162-4, es pagada por el empresario ante el organismo encargado de la recaudación de las cotizaciones de la Seguridad social del régimen general o del régimen agrícola de los que dependa, en la fecha de vencimiento de sus cotizaciones y contribuciones sociales (artículo R. 4162-8).

la penosidad y la reforma del sistema de jubilación: la dificultad de la consideración de la penosidad²²

El paso a la jubilación de forma anticipada se financia no con los fondos generales para la jubilación, sino mediante las aportaciones que los empleadores pagan a la rama de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (AT-MP). El dispositivo se enfrenta a dos escollos. Por una parte, con la reforma, los puntos generados por la penosidad, **¿permitirán una jubilación más temprana o vendrán a incrementar el importe de la pensión llegada la edad para disfrutarla?** El tema, sensible, no está zanjado. Por otra parte, este dispositivo, que no se afecta hoy más que a los trabajadores del sector privado debería, según el principio de no discriminación, que guía la reforma de las pensiones, extenderse a los autónomos y a los funcionarios. Pero, en el seno de la Administración pública, los oficios peligrosos o *agotadores*, clasificados en la «categoría activa» (policías, bomberos,

²² <http://premium.lefigaro.fr/retraite/2019/02/15/05004-20190215ARTFIG00267-retraite-la-reforme-bute-sur-la-prise-en-compte-de-la-penibilite.php>.

funcionarios de prisiones, sanitarios, limpiadores, basureros, sepultureros, etc., que llegan casi a las 700 000 personas), ya permite partir a la jubilación a los 57 años de edad y el disfrute de algunas de bonificaciones en las pensiones. Los demás, clasificados en categoría «sedentaria», no tienen derechos especiales. En estos momentos, una de las hipótesis de trabajo es la supresión de la «categoría activa».

Otro expediente, no menos complejo, que está en juego es el de las **jubilaciones anticipadas en caso de incapacidad**: el 15 % de los afiliados al régimen general se están jubilando en este marco, es decir, 100 000 personas al año. En el sector privado, el sistema permite disfrutar del tipo pleno (sin descuento) desde la edad legal, sea cual fuere la duración de la vida laboral y de los trimestres cotizados. En el sector público, el cálculo es menos ventajoso: la pensión de incapacidad se convierte en la pensión de jubilación y tiene en cuenta los trimestres cotizados. Como consecuencia de ello, la jubilación temprana, de los funcionarios con una jubilación por invalidez hace que estos se encuentran cobrando la pensión mínima garantizada, en porcentajes muy superiores a la media de los jubilados. En estas condiciones, ¿hay que permitirles que puedan beneficiarse de las mismas ventajas que los empleados del sector privado?, se pregunta el equipo de la Oficina para la reforma del sistema. Conviene añadir que, como veremos en la página diecinueve de este documento, la jubilación anticipada puede suponer una pérdida en la cuantía de la pensión.

Una evaluación del año 2014

El estudio más reciente de DARES data del año 2014. Si bien los criterios y umbrales de penosidad utilizados para su estudio los consideraba relativamente poco *exigentes*, tenían como principal interés el de permitir un seguimiento de los trabajadores. Mediante estos umbrales, más de 8 millones de asalariados, es decir, casi el 39,2 % de los trabajadores de la Francia metropolitana y de la Reunión, aparecían expuestos a al menos uno de los factores de penosidad en 2010. Utilizando un determinado umbral de exposición, el 39,2 % de los trabajadores estaban sometidos a, al menos, un factor de penosidad. Utilizando un umbral más exigente, eran *tan sólo* el 25 %. En ambos supuestos, se valoraban los diez factores de penosidad anteriores a la reforma laboral de Macron.²³ En el caso de los trabajadores públicos, a falta de datos, se estima que un 18 % estaría sometido a, al menos, tres factores de penosidad en la Administración del Estado, un 37 % en el caso de la Administración local y el 52 % en el ámbito sanitario (hospitales).²⁴

Rexecode, un organismo que genera, desde hace 60 años, información económica y del desarrollo de las empresas, recuerda que el número de puestos de trabajo sometidos a algún factor de penosidad se estima en 3 300 000. De ellos, el 75 % quedarían expuestos a un único factor de penosidad. *Rexecode* elaboró un informe sobre la evaluación del costo de la cuenta de penosidad, **considerando la financiación del dispositivo, como mínimo en 600 millones de euros para los años 2020-2021** (los dos primeros años de salida a la formación), pudiendo llegar a 3 300 millones de euros en el 2040 y a entre 8 100 y 12 500 millones de euros en el 2060. El coste superior se explica a causa de la incertidumbre sobre el número real

²³ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-095.pdf>.

²⁴ <https://www.fipeco.fr/pdf/0.43588100%201465846838.pdf>.

de trabajadores y la proporción de asalariados mono-expuestos y poli-expuestos. Otra perspectiva anunciada: un aumento de las cotizaciones de los trabajadores expuestos a la penosidad podría traducirse en pérdidas de empleo del orden de 50 000 puestos en comparación con una situación sin dispositivo.

La consultora prevé un aumento inevitable de las cotizaciones: un impacto negativo sobre el costo del trabajo y empleo. Los ingresos previstos a partir del año 2017 se estiman en unos 270 millones de euros al año. A partir del 2025, es necesario un aumento significativo de las cuotas de cotización en los puestos sujetos a penosidad, para garantizar el equilibrio de la cuenta. Según el escenario central, con una fuerza de trabajo estable y el mantenimiento de la cotización interprofesional en el 0,01 %, las cotizaciones sobre los salarios de los mono-expuestos pasarán del 0,2 % en 2017 al 3,05 % en 2040 y al 5,8 % en 2060; y las cotizaciones de los poli-expuestos²⁵, del 0,4 % en 2017, al 6,1 % en 2040 y al 11,6 % a partir del año 2060. El aumento del coste de trabajo asociado a este aumento de las cotizaciones se traduce en pérdida de empleo del orden de 100 000 puestos a partir del año 2060, no contemplando los efectos de sustitución posibles entre puestos. Cabe señalar por último que, además de su coste difícilmente controlable, el defecto del dispositivo es que no ataca suficientemente el verdadero problema: reducir el número de puestos de trabajo expuestos a la penosidad. Una parte de las sumas dedicadas a la financiación del dispositivo podría ser más útil si se dedicara a la prevención de la penosidad y a la mejora de las condiciones de trabajo. No lo dice un sindicato radical.

Breve referencia a las enfermedades profesionales

No es ocioso poner en relación las cifras referidas en el apartado anterior con la del coste que le producen a la Seguridad social las enfermedades profesionales: 2 224 millones de euros, en el año 2014, incluidos 793 millones de euros causados por los trastornos peri-articulares provocados por determinados gestos y posturas de trabajo²⁶.

Dentro del régimen general, excluyendo a trabajadores agrícolas y a empleados públicos, en el año 2016 se produjeron 48 762 casos de enfermedad profesional,

²⁵ La conclusión de un estudio sobre la poli-exposición, realizado por ANSES, INRS, DARES, Santé publique France y ANACT, enmarcado en el «Censo de las principales iniciativas institucionales sobre la poli-exposición en la salud en el trabajo» señalaba las enormes limitaciones sobre la materia: « Los elementos reunidos ilustran a la vez, la complejidad y también la realidad de la poli-exposición del trabajador en su puesto de trabajo y a lo largo de la carrera profesional. En efecto, en el medio profesional, el trabajador puede enfrentarse simultáneamente a múltiples agentes químicos, físicos y/o biológicos y a las limitaciones organizativas y psicosociales. Por otra parte, el perfil de los itinerarios profesionales individuales tiende a diversificarse cada vez más con una multitud de puestos de trabajo durante la carrera. La multiplicidad y simultaneidad de las exposiciones pueden favorecer la aparición de patologías y acentuar la penosidad en el trabajo. Por el contrario, **la consideración de la poli-exposición y el seguimiento de las exposiciones profesionales individuales quedan limitados o inexistentes hasta la fecha.**

https://www.anses.fr/fr/system/files/PST3_Etatdeslieux_Polyexposition.pdf.

²⁶ «Bilan & Rapports. Conditions de travail. Bilan 2017». Una publicación de la DGT francesa.

con 44 979 víctimas. Las IP fueron 24 499. Los fallecimientos 382. Las jornadas de IT llegaron a 10 903 558. El cuadro inferior reseña las cinco enfermedades profesionales más recurrentes, tanto por los casos dictaminados como por las víctimas afectadas. Tan sólo las relativas a las enfermedades del aparato auditivo estarían relacionadas con un factor de riesgo de la C2P. Los gestos y posturas de trabajo y la manipulación de cargas pesadas estarían detrás del 84 % de las víctimas y la inhalación de polvo de amianto del 7,2 %.

Número de enfermedades profesionales, en primera notificación, según los principales cuadros de enfermedades profesionales 2016				
Nomenclatura de las enfermedades profesionales	Número de síndromes	%	Número de víctimas	%
Trastornos peri-articulares provocadas por gestos y posturas de trabajo	38 740	79,4 %	35 083	78,1 %
Enfermedades crónicas del raquis lumbar provocadas por la manipulación manual de cargas pesadas	2 701	5,0 %	2 661	5,9 %
Enfermedades profesionales causadas por la inhalación de polvo de amianto	2 436	5,0 %	2 328	5,2 %
Cáncer bronquio-pulmonar provocado por la inhalación de polvo de amianto	909	1,9 %	908	2,0 %
Enfermedades auditivas causadas por ruidos lesivos	707	1,4 %	704	1,6 %

El párrafo 3 del artículo L. 461-1 del Código de la Seguridad social garantiza la indemnización de las enfermedades descritas en un cuadro, cuando una o varias condiciones relativas al plazo de atención, a la duración de la exposición o a la lista exhaustiva de los trabajos realizados no se cumplen, pero si el vínculo directo con el trabajo habitual de la víctima ha sido establecido por un comité regional de expertos. Durante la última década, el número de dictámenes emitidos en relación con el párrafo 3 ha pasado de unos 7 000 a cerca de 17 000, lo que representa un aumento promedio del 8 % anual. En 2016, se produjeron 16 898 dictámenes sobre demandas realizadas en este ámbito, con un incremento del 6,7 %. La tasa de los dictámenes favorables pasó del 50,4 % en el año 2005 a 41,7 % en el 2016.

En aplicación del párrafo 4 del artículo L. 461-1 del Código de la Seguridad social, una enfermedad que no está recogida en un cuadro puede ser reconocida como profesional si provoca una incapacidad permanente (IP) igual o superior al 25 % o la muerte, siempre que un comité de expertos demuestre que está esencialmente causada directamente por el trabajo habitual de la víctima. El número de dictámenes emitidos en relación con el párrafo 4 ascendió a 2 586 en 2016, lo que representa un aumento del 27 % con respecto al año 2015. Si bien el número de casos reconocidos subió un 30 % en un año, en el último año los dictámenes favorables no llegaban al 35 % del total de los emitidos.

La C2P permite acumular puntos que pueden permitir acceder a la jubilación hasta dos años antes de la edad legal (en la actualidad los 62 años de edad), con cierta pérdida de la cuantía de la mensualidad de la pensión. También es posible jubilarse antes de tiempo cuando se dictamina una invalidez permanente de origen laboral. En el año 2016 se produjeron en Francia 34 202 accidentes de trabajo y 24 499 enfermedades profesionales con resultado de incapacidad permanente²⁷.

Resulta apropiada una referencia tomada del capítulo XVI («La venganza de los elementos encadenados») del libro del filósofo alemán Friedrich Georg Jünger «Die Perfektion der Technik» (1946). Los accidentes laborales serían indisolubles del imperio de la técnica, de la mecanización del trabajo y de su *taylorización* (básicamente, el trabajo en cadena).

«El accidente operacional ocurre donde el hombre no funciona como una máquina humana, donde él ya no actúa de acuerdo con el mecanismo automático que él está operando. El accidente operacional, en otras palabras, se produce precisamente donde somos humanos, donde intentamos afirmar nuestra independencia de la máquina, ya sea por falta de atención, la fatiga, el sueño, o preocupación con cosas no mecánicas. Es en esos momentos de debilidad humana cuando las fuerzas elementales suprimidas se liberan, quedan fuera de control y provocan su venganza destruyendo tanto al operario como a su máquina. La ley, ahora al servicio de la organización técnica, castiga al operador negligente por su incapacidad para controlar su autómeta con regularidad automática».

«El accidente operacional es un acto de destrucción local y específico; característicamente, es involuntario e inevitable, no importa lo que los técnicos, los expertos en seguridad y las aseguradoras los hombres afirmen en su contra. Si bien es cierto que casi cada accidente puede probarse como evitables mediante análisis, también es cierto que la falta de funcionamiento mecánico es inherente a la naturaleza humana. Ello es debido a que el hombre es algo más que un conjunto de asociaciones».

Las voces críticas

El número quince de la revista «Outils» de la Union syndicale Solidaires realizaba, el pasado mes de mayo, el monográfico «La penosidad en el trabajo: ¿qué compensación y qué prevención?»²⁸. El trabajo no sólo cansa, agotando a veces, sino también es peligroso, a veces intolerable... «Con los textos sobre la penosidad, estas desigualdades no son cuestionadas y la consideración de la salud depende del discurso y la comunicación empresarial en lugar de los actos: la penosidad se limita a los riesgos físicos, la presión en el trabajo, la intensificación del trabajo, el estrés laboral no son tenidos en cuenta. Lógicamente, para el sindicato se trata ante todo, con los empleados afectados, de continuar la acción colectiva para hacer retroceder no sólo la penosidad, sino también la fatiga física y mental, los múltiples atentados contra la salud, las desigualdades sociales, las precariedades... Una gran mayoría de los asalariados está afectada por esas cuestiones.

²⁷ «Travail & sécurité – n° 787 – octobre 2017».

²⁸ https://solidaires.org/IMG/pdf/outils_sante_au_travail_no15.pdf.

Sólo unos pocos factores físicos concretos son tenidos en cuenta y a condición de superar umbrales de exposición muy elevados y después de tomar en cuenta las protecciones individuales. Muchos otros se ignoran y, en particular, los Trastornos músculo esqueléticos (TME), originados a la vez por las constricciones corporales y las exigencias mentales. Por otra parte, los riesgos psicosociales, que pueden dejar huellas duraderas identificables e irreversibles sobre la salud, están totalmente ausentes. El establecimiento de umbrales de exposición excluye de hecho a los trabajadores que se sitúan justo debajo de los mismos, mientras que estas exposiciones tienen y tendrán, sin embargo, efectos sobre su salud. De manera general en cuanto se fija un umbral, éste genera efectos perversos. El dispositivo tampoco tiene en cuenta la exposición múltiple a factores de riesgo.

Se refiere el artículo a una publicación de la DARES, de diciembre de 2014, sobre la exposición de los trabajadores a los factores de penosidad en el trabajo, a partir de los resultados de la investigación SUMER²⁹ estima que más de 8 millones de asalariados (casi el 40 % del total) declaran estar expuestos por lo menos a uno de los diez factores de penosidad en 2010, y un 10 % sufre la acumulación de al menos tres factores de penosidad.

En cuanto a los cuatro factores que han quedado excluidos en el nuevo dispositivo, un trabajador podrá beneficiarse de una jubilación anticipada cuando pueda justificar una incapacidad permanente de al menos el 10 %, reconocida en el marco de una enfermedad profesional como resultado de la exposición a uno o más de esos cuatro factores. Anteriormente se exigía un grado de incapacidad del 20 %. Así se entiende que, a 30 de junio de 2013, tan sólo 5 300 trabajadores se hubieran beneficiado de esta previsión.

Solidaires, piensa que hay que trabajar a favor de la prevención. Si bien hay que reparar, ante todo hay que prevenir es decir, disminuir los riesgos mediante la adaptación del trabajo a los trabajadores y no al revés. Así se entiende que quiera que se trabajen dos aspectos básicos:

- Uno relativo a la prevención de riesgos profesionales lo más pronto posible («río arriba») para actuar sobre los factores que pueden perjudicar la salud: ajustes en los puestos de trabajo y horarios; evaluación de riesgos, supresión de los riesgos en origen, seguimiento médico reforzado... lo que pasa por un análisis objetivo del trabajo real.
- Otro relativo a la gestión de la carrera profesional de los trabajadores, previendo, de forma anticipada para los oficios agotadores y usando las reconversiones, las reclasificaciones para permitir a los trabajadores llegar a la jubilación con buena salud.

Es tanto más importante intervenir lo antes posible sobre los factores de penosidad vinculados al trabajo con el fin de evitar un desgaste prematuro, un accidente, una enfermedad profesional, una incapacidad (parcial o total) que pueden desembocar en algo irreversible, la discapacidad y la exclusión del empleo.

Por otra parte. Las ventajas del dispositivo no son siempre indiscutibles. Los trabajadores que puedan pasar anticipadamente a la jubilación, gracias a los puntos

²⁹ Vigilancia médica de las exposiciones a los riesgos profesionales.

obtenidos en su cuenta profesional de prevención (C2P) verán el importe de su pensión minorada, incluso si se benefician íntegramente de sus trimestres de cotización. La explicación es simple: si los trimestres adquiridos en virtud de la penosidad son tenidos en cuenta para la determinación del tipo pleno, no lo son para el cálculo del importe de la pensión pagada por el régimen general. Por ejemplo, un trabajador nacido en el año 1959 al que se le hubieran reconocido cuatro trimestres por la penosidad podría jubilarse con 61 años (en lugar de con 62), pero se beneficiará de una pensión básica reducida alrededor del 2,5 %. Es decir, 300 euros al año en el caso de un salario medio anual de 25 000 euros, y una cantidad muy superior en el caso de una remuneración más alta.³⁰

Un reciente artículo, publicado en «Le Monde»³¹, considera que **los nuevos criterios de la penosidad en el trabajo están largamente subestimados**. En el mismo, se cita al secretario general de la CFDT, Laurent Berger, que, el pasado día cuatro de febrero, invitaba a ir «mucho más lejos» para proteger a los trabajadores, ampliando a los riesgos psicosociales los criterios de la penosidad para permitir una jubilación anticipada. La penosidad en el trabajo y sus consecuencias sobre la salud de los trabajadores no son tenidas en cuenta de manera adecuada por los poderes públicos y las empresas. Así lo entiende Jérôme Bouchet, director de innovación y de servicios en el Grupo JLO, gabinete de asesoramiento especializado en la calidad de vida en el trabajo. «Las nuevas formas de penosidad en el trabajo, en particular, están mal aprehendidas». «Asistimos a una subida de los trastornos musculoesqueléticos, las enfermedades cardiovasculares y las depresiones asociadas al trabajo», defiende la doctora Florencia Bénichoux, fundadora del gabinete Better Human. «Los horarios atípicos no disminuyen, por el contrario -considera Jérôme Bouchet- vemos el surgimiento de nuevas formas de trabajo nocturno en la economía del sector terciario»: conductores de vehículos, proveedores y repartidores, auxiliares de enfermería... Hoy en día, el 15 % de los trabajadores está afectado por los horarios nocturnos. La taylorización del trabajo no evita siquiera a los asalariados del sector terciario. Las exigencias de productividad, la fragmentación de las tareas y la multiplicación de los procedimientos de control junto con informes casi permanentes, destinados a eliminar todo riesgo, pueden favorecer la aparición del estrés y el agotamiento («burn-out»). Sin contar los tiempos de transporte ampliados a los que se enfrentan los empleados de las grandes aglomeraciones, que se añaden a la fatiga: el 28 % de los empleados entrevistados en un estudio del gabinete Technologia, realizado en 2013, estiman que sus condiciones de transporte tienen consecuencias para la salud (46 % en el caso de los habitantes del Gran París). Los expertos consultado por la redactora del diario aseguran de manera unánime que estas nuevas formas de penosidad siguen estando ampliamente subestimadas. «Ha tenido que haber una ola de suicidios [en France Télécom en 2008 y 2009] antes de que se empezase a interesarse por el sufrimiento en el trabajo», señala Florencia Bénichoux.

El trabajo nocturno no sólo conlleva penosidad; además, perjudica seriamente la salud

³⁰ <http://premium.lefigaro.fr/retraite/2016/10/24/05004-20161024ARTFIG00316-penibilite-un-dispositif-vicie-de-l-interieur.php>.

³¹ https://www.lemonde.fr/emploi/article/2019/02/25/les-nouvelles-penibilites-au-travail-sont-largement-sous-estimees_5427930_1698637.html.

Un análisis realizado por la Dares (Analyses, Le travail de nuit en 2012, n° 062, agosto de 2014) basado en datos del estudio «Condiciones de trabajo» del año 2012 revelaba que el 15,4 % de los trabajadores (21,5 % de los hombres y 9,3 % de las mujeres), es decir, 3,5 millones de personas, trabajaban de noche, habitualmente o de manera ocasional. La tendencia es a una progresión de estas cifras, siendo especialmente fuerte el aumento en el caso de las mujeres. El trabajo nocturno está más extendido en el sector terciario.

Los empleados que trabajan de noche tienen una remuneración más elevada, pero sus condiciones de trabajo son mucho más difíciles que las de los demás empleados: están sometidos a factores de penosidad física más numerosos, a una presión temporal más fuerte (horarios, limitaciones de ritmos, plazos, etc.), a tensiones más frecuentes con sus colegas o con el público. En su «Evaluación de los riesgos sanitarios relacionados con el trabajo de noche»³², la Agencia nacional de seguridad sanitaria, alimentación, medio ambiente y trabajo (ANSES) indicaba los principales efectos sobre la salud del trabajo nocturno:

- Sobre la cantidad y la calidad del sueño.
- Somnolencia y trastornos cognitivos.
- Sobre la salud psíquica.
- Alteraciones metabólicas y enfermedades cardiovasculares (obesidad, sobrepeso, diabetes del tipo 2, dislipemia, síndrome metabólico, patologías cardiovasculares).
- Cáncer (en particular, cáncer de seno y cáncer de próstata).

Si bien no es fácil realizar una reseña de un documento que tiene 430 páginas en un espacio tan limitado, cabe recoger, en cuatro párrafos, una síntesis de la materia más interesante, en relación con este texto.

ANSES recuerda el principio fundamental de supresión de los peligros que corren los trabajadores, en el marco de los principios generales de prevención de riesgos planteados por el Código de trabajo. En consecuencia, la agencia recomienda limitar el recurso al trabajo nocturno a las situaciones que requieren garantizar los servicios de utilidad social o la continuidad de la actividad económica. En este contexto, señala que la continuidad de la actividad económica, que se utiliza en algunos casos para justificar el recurso al trabajo nocturno, no está definida hasta la fecha en la normativa vigente.

Además, la agencia recomienda evaluar la adaptación del marco normativo vigente a la protección de la salud de los trabajadores nocturnos, y hacerla evolucionar en su caso, teniendo en cuenta la dimensión europea. Más allá del cumplimiento de la correcta aplicación de las disposiciones reglamentarias relativas al trabajo nocturno, ANSES recomienda realizar un balance de las prácticas de campo para proteger la salud de los trabajadores nocturnos (duración máxima diaria del trabajo, tiempo de descanso, descanso diario mínimo, descanso compensatorio o seguimiento médico, etc.). Esto podría llevarse a cabo, por ejemplo, mediante una investigación entre los principales sectores afectados.

³² <https://www.anses.fr/fr/system/files/AP2011SA0088Ra.pdf>.

Por otra parte, la agencia preconiza:

- En una primera fase, evaluar el impacto sanitario (número de casos en cada patología potencial en la población de los trabajadores) de los efectos del trabajo nocturno.
- En una segunda fase, evaluar los costes sociales asociados al recurso al trabajo nocturno (bajas laborales, enfermedad profesional, absentismo, etc.) que podrían ser comparados con los beneficios potenciales.

Mientras tanto, ANSES considera necesario, desde ahora:

- Ajustar la vigilancia médica de los trabajadores nocturnos, en particular tras el cese de la actividad de noche.
- Sacar las conclusiones de la presente experiencia ante las instancias encargadas de evaluar la pertinencia de una inscripción de determinadas patologías en el cuadro de enfermedades profesionales.

Como podemos comprobar, todo queda muy lejos de las disposiciones relativas al trabajo de noche que recoge la C2P. Ésta concede cuatro puntos al año por la realización de un mínimo de 120 jornadas al año en horario de noche (el equivalente a 24 semanas de trabajo continuado por año).

Vemos que la reforma de Macron no avanza en la misma dirección y sentido que preconiza, entre otros, la ANSES: «limitar el recurso al trabajo nocturno a las situaciones que requieren garantizar los servicios de utilidad social o la continuidad de la actividad económica. En este contexto, señala que la continuidad de la actividad económica, que se utiliza en algunos casos para justificar el recurso al trabajo nocturno, no está definida hasta la fecha en la normativa vigente». Al contrario, considera esta condición como algo inevitable. No plantea su reducción. No considera toda la serie de enfermedades asociadas al trabajo nocturno, tanto para trabajar en el ámbito propiamente preventivo, como para incluir «determinadas patologías en el cuadro de enfermedades profesionales». ANSES no se queda en el terreno de la penosidad. Va más allá, planteando además las repercusiones que el trabajo nocturno tiene sobre la salud (cáncer, enfermedades metabólicas o síquicas) y las enfermedades profesionales. La C2P ni es preventiva, ni favorece un tratamiento justo y apropiado de los perjuicios ocasionados por esta circunstancia.

En contra de las ideas recibidas, **la penosidad física no está en vías de desaparición**: según una encuesta reciente de la Dares, el número de empleados que declara dificultades físicas en su trabajo (permanecer mucho tiempo de pie, llevar cargas pesadas, etc.) ha aumentado desde 1984³³.

Esfuerzos físicos y posturas forzadas en 1984, 1991, 1998, 2005, 2013 y 2016						
Años	1984	1991	1998	2005	2013	2016
Efectivos en miles	17 602	18 801	19 517	22 251	22 859	23 236

³³ https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/synthese_stat_no24.pdf.

Proporción de asalariados que declaran						
Permanecer mucho tiempo de pie	49,0	52,6	53,7	51,8	50,8	49,7
Permanecer mucho tiempo en otra postura con penosidad o fatiga	16,2	29,0	37,3	34,2	34,6	34,3
Efectuar desplazamientos a pie largos o frecuentes	16,8	28,1	35,2	32,9	34,5	37,3
Llevar o mover cargas pesadas	21,5	31,4	37,6	39,0	41,0	39,7
Realizar movimientos dolorosos o agotadores			33,7	35,7	36,9	36,4
Sufrir sacudidas o vibraciones	7,6	11,4	13,2	15,3	16,3	17,0

Salvo en el caso de la permanencia mucho tiempo de pie, en el resto de los supuestos, el porcentaje de trabajadores afectados por estas situaciones de penosidad se han doblado entre los años 1984 y 2013. Mientras que en el año 1984 había 8 625 000 trabajadores que declaraban soportar durante períodos muy prolongados de tiempo posturas de pie. Treinta años después (2016) los trabajadores afectados eran 11 548 000. El incremento más notable se refiere al sufrimiento de sacudidas o vibraciones: la cifra se ha triplicado, pasando de 1 338 000 afectados en el año 1984 a 3 950 000 en el 2016. Evidentemente, una vez más, resulta palmario que los dispositivos «preventivos» y correctores de la penosidad no han funcionado, al menos, en estos últimos treinta años.

Los obreros siguen teniendo una esperanza de vida significativamente más baja que las de los ejecutivos. Un estudio del INSEE³⁴, de hace tres años, señalaba que los trabajadores tienen más probabilidades que los directivos de morir prematuramente. En el período 2009-2013, la diferencia entre la esperanza de vida de los ejecutivos y la de los trabajadores era de 6,4 años para los hombres y 3,2 años para las mujeres. A cualquier edad, la probabilidad de morir en el curso del año es superior en el caso de los trabajadores a la de los ejecutivos, tanto para los hombres como para las mujeres. Así, los obreros tienen un riesgo más elevado de morir prematuramente. Por ejemplo, un hombre de 35 años, sometido toda su vida a las condiciones de mortalidad del período 2009-2013 tiene un 18 % de riesgo de morir antes de los 65 años si es obrero, contra un 7 % si es ejecutivo. La naturaleza misma de las profesiones ejercidas explica, en parte, estas diferencias. En efecto, los ejecutivos están menos sujetos a riesgos profesionales (accidentes, enfermedades, y exposiciones a sustancias tóxicas) que los trabajadores. Por otra parte, pertenecen a un grupo social cuyos estilos de vida son favorables a una salud buena: los comportamientos que ponen en riesgo la salud, el menor uso y acceso a la atención médica, o la obesidad son menos frecuentes en los ejecutivos que entre los obreros. Por último, el estado de salud también puede influir en la pertenencia a una categoría social: una salud deficiente puede impedir la continuación de estudios, el mantenimiento del empleo, o dificultar los ascensos y el acceso a los empleos más cualificados en el curso de carrera profesional.

Principales textos regulativos de referencia

³⁴ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1908110>.

- Código de trabajo: artículos L. 4121-1 y L. 4121-5 (obligaciones del empresario en materia de prevención).
- Código de trabajo: artículo L. 4161-1 (declaración de las exposiciones a algunos factores de riesgo profesional y a la penosidad).
- Código de trabajo: artículos L. 4163-1 a L. 4163-3 (acuerdos en relación con los factores de riesgos profesionales).
- Código de trabajo: artículos L. 4163-4 a L. 4163-6 (apertura y aportaciones a la cuenta profesional de prevención).
- Código de trabajo: artículo L. 4163-7 (utilización de la cuenta profesional de prevención).
- Código de trabajo: artículo L. 4163-8 (utilización de la cuenta para la formación profesional).
- Código de trabajo: artículos L. 4163-9 a L. 4163-12 (utilización de la cuenta para el paso a tiempo parcial).
- Código de trabajo: artículo L. 4163-13 (utilización de la cuenta para la jubilación).
- Código de trabajo: artículos L. 4163-14 y L. 4163-15 (gestión de la cuenta).
- Código de trabajo: artículos D. 4161-1 a D. 4161-6 (declaración de las exposiciones).
- Además, el Código de trabajo regula, en el ámbito reglamentario, la cuenta profesional de prevención, a partir del artículo R. 4162-1 y su desarrollo a partir del artículo D. 4162-38.