

Los jóvenes, las nuevas formas de trabajo y la Seguridad y Salud en el Trabajo

Temas: Tecnología segura

Por : M^a Isabel Maya Rubio. Resp. Análisis del entorno en prevención. Mutua Universal. Presidente Working Party "Chemicals at work" (ACSH). Representante empresarial en el Advisory Committee for Occupational Safety and Health (ACSH) de la Comisión Europea.

Lectura estimada 8 minutos

“ Las relaciones personales entre los jóvenes están influidas por la tecnología. Están muy vinculados a las TIC y a las social media. Son al mismo tiempo buenos usuarios de las TIC e inadaptados a las tecnologías de comunicación tradicionales



Fuente: pixabay.com

Últimamente se habla mucho de cómo influirá sobre el mundo del trabajo la **tecnología**, particularmente la influencia que tendrá (de hecho, empieza a tener) **la rápida evolución de la robótica y de la programación**. Algunas publicaciones indican que cerca de la mitad de los

trabajos actuales pueden ser desarrollados por un robot o por un algoritmo, en un plazo de tiempo no superior a 20 años. Ya en el momento presente, hay algoritmos capaces de componer música, de redactar noticias y artículos, de preparar dossiers jurídicos... y la robotización permite construir almacenes inteligentes, vehículos sin conductor y un sinnúmero de ejemplos que indican la aparición de una nueva revolución industrial, laboral y social.

Como es lógico, los cambios que se producen en el mundo del trabajo afectan a la seguridad y salud de los trabajadores. Estos cambios han sido analizados por la Comisión Europea en diferentes foros. El más reciente a finales de 2017, en Tallin, en el marco de la Presidencia del Consejo a cargo de Estonia. También ha sido objeto de estudio por parte de la OIT, que ha publicado recientemente un informe sobre el mundo del trabajo.

Los cambios afectarán en mayor grado a los trabajadores que se incorporan ahora al mercado laboral, es decir, a los que ahora son jóvenes. Las nuevas situaciones aún no están enfocadas por parte de los Gobiernos, debido a la velocidad con que se producen, y por ello es posible que se generen disfunciones al menos en un primer estadio.

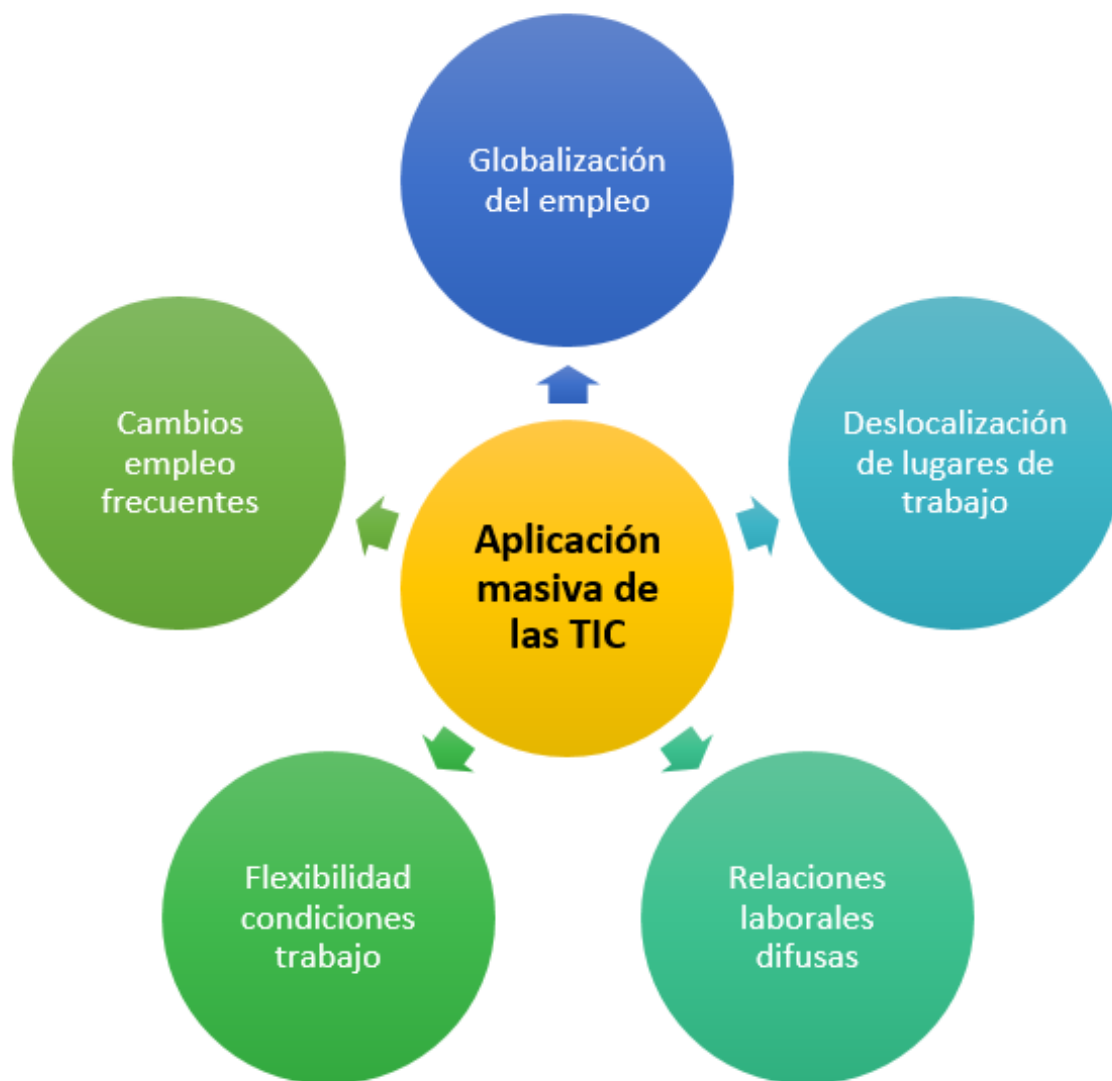
Esta evolución es causada por el rápido avance de la tecnología. La miniaturización de los circuitos propiciada por la nanotecnología permite una capacidad de tratamiento de información y un desarrollo de la **inteligencia artificial** que era inimaginable hace sólo una década. Al mismo tiempo, estos mismos avances tecnológicos han desarrollado las **TIC** hasta el punto de que el planeta está totalmente conectado.

Las consecuencias se aplican a todas las esferas del trabajo y de la relación social.

Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo: sus reflexiones

http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/news/WCMS_613522/lang--es/index.htm

Repercusiones sobre las condiciones laborales y el mercado del trabajo



Aunque la inmensa mayoría de los trabajos son los mismos, la forma de llevarlos a cabo usando las TIC es muy diferente, y modifica sustancialmente las condiciones laborales y el mercado del trabajo.

Por una parte, las empresas incorporan la tecnología y cambian sus procesos; por otro, aparecen nuevas formas de trabajar por medio de plataformas, cuyo rol es variable y muchas veces confuso. También aparecen nuevas profesiones relacionadas con la tecnología y las nuevas necesidades que se crean sobre los consumidores.

- La primera repercusión es sobre el perfil de conocimientos de los trabajadores. Al ser las TIC el motor de los cambios, les es preciso incorporar la tecnología a sus conocimientos. Para los nuevos trabajadores, será una condición imprescindible.
- El segundo grupo de repercusiones tiene que ver con la comunicación. **La intercomunicación en tiempo real a escala planetaria** afecta tanto a los negocios como a las personas. La aparición de las **plataformas** en un sentido amplio, facilita

interconectar empresas, clientes, trabajadores, consumidores... permitiendo situaciones antes imposibles

Los negocios van **más allá del concepto de globalización**: no sólo se globalizan los mercados, la producción y las mercancías, sino el propio negocio. Las empresas pueden fragmentarse; la cadena de suministro pasa a ser un canal por el que fluye la información en ambos sentidos, permitiendo compartir experiencias; el consumidor entra en el proceso, participando en la innovación, en la concepción del producto y aportando la experiencia del cliente.

Las personas amplían su visión del trabajo y del empleo: **el lugar de trabajo se deslocaliza**; en un elevado porcentaje de los empleos, no es preciso que el lugar de trabajo lo proporcione el empleador; las ofertas de empleo se amplían, es posible trabajar para empresas ubicadas a miles de kilómetros de distancia. Al mismo tiempo, **el empleo se globaliza**: es posible competir por la misma oferta de trabajo con personas de todo el mundo con diferentes exigencias laborales, y también las empresas compiten por los trabajadores que mejor se adecúan a sus necesidades.

El **mercado laboral** se transforma. Se difumina la relación laboral "convencional", para aparecer un nuevo sistema en el cual no siempre queda clara la relación entre los diferentes actores: negocio, plataforma, trabajador, cliente, consumidor ...

Aparecen nuevas formas de **contratación laboral** que, o bien no están bien tipificadas en la normativa laboral, o bien no pueden ser controladas adecuadamente por las autoridades. El trabajo por medio de plataforma facilita nuevas opciones, como la compartición de puestos de trabajo entre varias personas, la compartición de trabajadores entre empresas y afecta a la duración del empleo, pudiendo aumentar el trabajo temporal y convirtiendo a los trabajadores en permanentes buscadores de empleo (o en trabajadores autónomos).

En este entorno, sería necesario garantizar el mismo "level playing field", pero por ahora no es así ni para los trabajadores ni para las empresas.

Los nuevos trabajadores son distintos de los anteriores



Tampoco los nuevos trabajadores que se incorporan al mundo laboral son como aquéllos a los que relevan. La nueva generación ha nacido con la tecnología y con un concepto del mundo mucho más globalizado.

En los países occidentales, pero también en países emergentes, los nuevos trabajadores han accedido a mayores **niveles de formación** que sus antecesores. En muchos casos, incluso están **sobre-formados**. Manejar con soltura los ordenadores personales, hablar inglés con fluidez (y otros idiomas relacionados con su zona de origen) y haber obtenido titulaciones profesionales (en ocasiones más de una) son frecuentes entre los trabajadores jóvenes.

También han cambiado los valores. Tanto los relacionados con la forma de vida como los relacionados con la vida laboral. Las generaciones anteriores valoraban la carrera profesional; las nuevas generaciones valoran el desarrollo personal. Por lo que se refiere a las relaciones

con la organización y dentro de la organización, esperan ser liderados, no dan valor a las relaciones laborales tradicionales. Quieren trabajar “con” la organización, no “para” la organización, y que este trabajo redunde en su desarrollo como personas.

Las relaciones personales entre los jóvenes están influidas por la tecnología. Están muy vinculados a las TIC y a las social media. Son al mismo tiempo buenos usuarios de las TIC e inadaptados a las tecnologías de comunicación “tradicionales”. Como consecuencia, las comunicaciones dentro de la organización y fuera de ella están cambiando sus canales. Las empresas usan las redes sociales cada vez más, no sólo para darse a conocer y construir su imagen externa, sino también para desarrollar tareas relacionadas con los RRHH, como la selección de personal o actividades de “team building”, y técnicas de gamificación o Apps para la formación, la información y las noticias internas.

La **planificación para el futuro** se transforma a plazos más cortos. Los cambios acelerados, la evolución de los mercados laborales ... todo ayuda a que la planificación a largo plazo se sustituya por la planificación a corto y quizá a medio plazo. Esta situación es aplicable tanto a las empresas como a las personas. A nivel de las empresas, las estrategias se sustituyen por ideas estratégicas, para evitar las planificaciones monolíticas. A nivel de las personas, la larga permanencia en la organización no es valorada, quizá porque se presenta como un objetivo difícil de conseguir.

Repercusiones sobre las condiciones laborales

La tercera derivada son las repercusiones sobre las **condiciones laborales y de trabajo.**

La **flexibilidad** es aplicable a todos los niveles: al horario, al lugar físico de trabajo, a la disponibilidad. Aparece el concepto de conexión permanente: las TIC permiten mantener la conexión 24/7, por medio del uso del teléfono móvil y el ordenador portátil o la tablet (que al haber reducido su peso, tamaño y conectividad facilitan que el usuario los lleve consigo).

Todas estas variables permiten que la persona adapte el trabajo a su situación personal, pero al mismo tiempo también permiten que la carga sea excesiva. La causa puede provenir tanto de la presión que recibe la persona para desarrollar una carga de trabajo determinada o en plazos cortos, como la que la propia persona se impone por diferentes motivos (competitividad, mayores ingresos...) sin ser capaz de fijar límites saludables.

El **mantenimiento de la empleabilidad** pasa a ser un aspecto de primer orden. Muchos trabajadores estarán en búsqueda permanente de empleo, ya que estas formas de contratación facilitan la temporalidad. Pasan de tener “empleador” a tener “clientes” que compran su trabajo.

Los trabajadores que entren en este nuevo marco de empleo, deberán adaptarse y gestionar aspectos que hasta el presente sólo gestionaban las personas que trabajaban free-lance. El primer aspecto es la **formación**, que cada trabajador deberá mantener a un nivel competitivo si no forma parte de una organización que se la proporcione. La formación se complementa con las **capacidades (skills)**, cada vez más críticas en un mundo en el que los cambios están a la orden del día; por ejemplo, la capacidad de gestionar cambios, de comunicar o de trabajar en equipo pueden ser tan importantes como el dominio técnico. Poder demostrar tanto los conocimientos como las skills aportará ventajas competitivas a las personas. **La comunicación fluida en idioma inglés** se ha convertido en una necesidad para trabajar en este entorno interconectado.

Repercusiones sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo

Cualquier variación en el trabajo se puede traducir en incrementar o reducir un riesgo. Los cambios que se han expuesto repercutirán de diferentes maneras.

La primera repercusión tiene que ver con la **gestión de la SST**. En la medida en que la organización del trabajo no depende de un empresario, la normativa de prevención existente no es aplicable. Ello afecta: al acondicionamiento de los lugares de trabajo (pensemos que, si la persona trabaja en su domicilio o en otros lugares fuera del control del empresario, el acondicionamiento del lugar de trabajo ya no depende del empresario); a la carga de trabajo (la persona es quien limita la cantidad y complejidad del trabajo que acepta); a los tiempos (de nuevo es la persona quien establece el horario y la duración de la jornada laboral).

La inadecuada gestión llevará al **incremento de los riesgos**, principalmente:

- **Riesgos físicos.** Básicamente los derivados de las condiciones ergonómicas, aunque pueden producirse otros riesgos no ergonómicos. No son riesgos nuevos, pero se prevé su incremento por estar gestionado por personas en principio menos preparadas que las empresas.
- **Riesgos psicosociales.** Las nuevas formas de trabajo pueden originar mayores presiones sobre el trabajador, aunque también presenten la faceta positiva de permitir el mejor encaje con la vida privada. Al depender de cada persona, se puede incrementar tanto la carga total como la presión para cumplir plazos; asimismo, el trabajador está más aislado que en los empleos “tradicionales”.

La siguiente repercusión tiene que ver con la **trazabilidad de la exposición a riesgos y la vigilancia de la salud de cada trabajador**. La situación variará si se trata de un empleado o de una persona free-lance. En el primer caso, el principal problema es el cambio frecuente de

empleador, con lo que el historial de las personas se fragmenta y las exposiciones se diversifican, teniendo como consecuencia una gran dificultad en establecer la relación causal entre el trabajo desarrollado y las afecciones que puedan presentarse a la salud. En el segundo caso, tanto la prevención como la vigilancia de la salud quedarían bajo la responsabilidad del propio afectado, con las carencias que ello pueda comportar.

Por último, está la **aparición de nuevos riesgos o de nuevas situaciones de riesgo**. El uso de impresoras 3D, que la población general asimila a un elemento doméstico, puede comportar la exposición a diversos agentes peligrosos para la salud. El uso de nanomateriales implica riesgos distintos a los que produce la exposición a sustancias o agentes en otros tamaños de partícula. El uso de las TIC puede llevar a nuevas adicciones... Es larga la lista de ejemplos que se pueden poner, lo importante es quedarse con la idea de que hay que seguir identificando nuevas situaciones a prevenir.

Repercusiones sobre la regulación y su aplicación

En este entorno, sería necesario garantizar el mismo "level playing field", pero por ahora no es así ni para los trabajadores ni para las empresas.

La **normativa laboral** no está adecuada a las nuevas formas de trabajo; se ha desarrollado para la relación convencional empleador-empleado, y no contempla la protección de los trabajadores que no se encuentran en el ámbito organizativo de un empleador. La Unión Europea habla de la legislación future-proof, pero en este momento no puede decirse que se la legislación actual lo sea.

Como consecuencia, las responsabilidades se diluyen. Al desaparecer la claridad del sistema tradicional empleador-empleado, no está bien definido quién es responsable de qué y hasta qué punto se pueden exigir responsabilidades.

La **aplicación y verificación del cumplimiento de la normativa** pueden quedar fuera del ámbito de actuación de las Inspecciones de trabajo. En este sentido, se baraja que las Inspecciones de trabajo tengan un rol de "aconsejar" complementario al de "exigir", que les permita ayudar a aplicar la prevención en las situaciones donde se perciba menor conocimiento de los riesgos y medidas preventivas (eso requeriría, creo, una inspección especializada y no generalista como ahora). Para ello, se requiere una concepción de la Inspección más especializada.

El término **TECNOLOGÍA SEGURA** ha sido aplicado desde 2005 por Mutua Universal, como concepto que engloba a todas aquellas técnicas y desarrollos tecnológicos concebidos y diseñados de forma que sean intrínsecamente seguros, o dicho de otro modo, cuya aplicación no genere riesgos físicos ni amenace la salud de las personas.

