



Empleo sostenible a lo largo de la vida

Fomento de una vida laboral más larga

Combinar asistencia y trabajo a lo largo de la vida

«El trabajo debe ser biocompatible, ergocompatible y sociocompatible»

Las ventajas de la autonomía

Trabajar con una enfermedad crónica

Apoyo a los cuidadores en activo

Empleo sostenible

Hacia una vida laboral mejor y más larga





2 Editorial



5 Análisis del concepto de empleo sostenible



6 Fomento de una vida laboral más larga



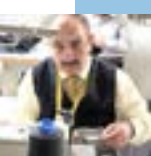
10 «El trabajo debe ser biocompatible, ergocompatible y sociocompatible»



11 Las ventajas de la autonomía



13 Trabajar con una enfermedad crónica



14 El acceso a la atención sanitaria en épocas de recesión

16 Apoyo a los cuidadores en activo

19 Más información

El envejecimiento de la sociedad europea implica que, dados los niveles actuales de empleo, mantener a la población jubilada será cada vez más inasequible. La solución propuesta se resume simplemente en que trabaje un porcentaje mayor de la población en edad laboral y en prolongar la vida profesional de todos. Aun así, ambos objetivos plantean grandes dificultades. Las personas permanecen fuera del mercado laboral o lo abandonan por varias razones y, con frecuencia, la propia naturaleza del trabajo es la raíz del problema porque no se adapta a las distintas necesidades de diferentes personas, no se acomoda al envejecimiento de los trabajadores ni les anima a permanecer en este puesto. El trabajo puede incluso ser dañino para la salud de los trabajadores y obligarles a abandonar el mercado laboral. Este número de *Foundation Focus* presta atención a diferentes aspectos de la vida y el trabajo que afectan a la capacidad y disponibilidad de los trabajadores para trabajar a lo largo de sus vidas.

Editorial

El objetivo de una mayor participación en el mercado laboral se integra en la estrategia de Europa 2020 desde hace años. El objetivo de empujar activamente a las personas (hombres y mujeres, ancianos y jóvenes) al trabajo es una fuerza motriz de la agenda política de la Unión Europea por razones diversas y complejas. El cambio demográfico ha inclinado la balanza hacia una población que envejece en los 28 Estados miembros. Las personas que trabajan se verán superadas en número por las que no lo hacen, con las repercusiones correspondientes para las pensiones, los sistemas fiscales y la sociedad en general.

Al mismo tiempo, la vida mejora y se prolonga, y cada vez más trabajadores mayores desean seguir trabajando, con lo que la edad de jubilación se retrasa en muchos países. Los servicios de atención a la infancia y a la tercera edad se adaptan cada vez más a las necesidades del trabajador potencial (a menudo la mujer), lo que le permite plantearse una carrera profesional más larga y acorde con las distintas fases de su vida. Por su parte el trabajo se adapta y mejora a menudo para ofrecer mejores condiciones y estructuras a los trabajadores a largo plazo.

¿Cómo aseguramos de que se cree un contexto que facilite y motive a las personas a incorporarse al trabajo sin olvidar el apoyo y la protección permanente a los trabajadores en el lugar de trabajo, de manera que se pueda conseguir el objetivo de una vida profesional más larga? Ese es, básicamente, el concepto de empleo sostenible a lo largo de la vida, que no solo responde al cambio en las tendencias demográficas y los requisitos económicos sino que, además, ofrece un valor más general a la sociedad, a los trabajadores y a las empresas. El trabajo de mala calidad perjudica a la salud y al bienestar, lo que a su vez afecta negativamente a la sociedad en general; a la inversa ocurre lo contrario.

En este contexto, combinar las políticas y las prácticas de fomento de la participación en el mercado laboral con una mejor calidad laboral generalizada es sin duda un desenlace ventajoso para todos que Europa no puede permitirse dejar pasar.

Foundation Focus es una publicación de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), una agencia tripartita de la Unión Europea cuya función es aportar conocimientos para el desarrollo de políticas sociales y laborales.

Editora jefe: **Mary McCaughey** | Director: **Juan Menéndez-Valdés**

Directora adjunta: **Erika Mezger**

Lengua original: inglés

Imágenes: Shutterstock / pcruciatti

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo

Wyattville Road | Loughlinstown | Dublín 18 | Irlanda

Tel.: (+353 1) 204 31 00 | Fax: (+353 1) 282 64 56

Correo electrónico: information@eurofound.europa.eu | Web: www.eurofound.europa.eu

Empleo sostenible a lo largo de la vida

Uno de los principales retos del trabajo en el futuro es garantizar que los trabajadores puedan trabajar a lo largo de toda su vida. Los países europeos atraviesan un cambio demográfico que podría crear desigualdades entre la población activa y la inactiva. Dados los niveles actuales de empleo, el resultado será un incremento rápido del porcentaje de jubilados respecto a los trabajadores y la necesidad consiguiente de reducir el gasto social o subir considerablemente los impuestos. Para evitar ambas alternativas, la estrategia Europa 2020 apuesta por aumentar la tasa de participación en el mercado laboral de todas las personas.

Sin embargo, conseguir que el trabajo sea sostenible a lo largo de la vida es un objetivo válido en sí mismo. Implica mejorar las condiciones laborales durante la vida y reorganizar las políticas sociales y laborales para permitir un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada mediante una adaptación dinámica del trabajo al trabajador.

Enfoque holístico

Prolongar la vida laboral ya es una prioridad política en muchos países. Las reformas se han centrado en retrasar la edad de jubilación y reforzar las condiciones de acceso a las pensiones. Sin embargo, las políticas no deberían limitarse al final de la trayectoria sino que conviene adoptar un enfoque holístico en la comprensión de los distintos elementos que contribuyen a que el trabajo sea sostenible a lo largo de la vida. Se trata de asegurar que las personas sean capaces y estén dispuestas a trabajar hasta su edad futura de jubilación.

Retrasar la edad de jubilación para todos plantea consideraciones de justicia social. Diferentes grupos de trabajadores se someten a condiciones laborales distintas



y eso conlleva desigualdades en materia de salud laboral. Las personas con trabajos pesados se jubilan antes porque no pueden seguir desempeñando su trabajo y, en consecuencia, su pensión será menor, o continúan trabajando en malas condiciones de salud y pueden morir antes.

Posibilitar la participación

¿A qué nos referimos cuando hablamos de empleo sostenible a lo largo de la vida? Hay dos dimensiones:

- asegurar que más personas puedan participar en el mercado laboral;
- asegurar que más trabajadores puedan seguir trabajando hasta una edad más avanzada.

La primera dimensión (posibilitar que más personas ejerzan un empleo remunerado) se centra en los grupos de trabajadores que, por alguna razón, no trabajan pero podrían hacerlo si se solucionaran las circunstancias personales que se lo impiden. Exige tener en cuenta las distintas capacidades de las personas para participar en el mercado laboral y satisfacer las necesidades específicas en materia de salud, horario y responsabilidades de atención, destrezas, dificultad para encontrar trabajo, etc. Cabe señalar que no todos los que no trabajan no están dispuestos a hacerlo: muchos, sencillamente, son incapaces de encontrar empleo o de compaginar un trabajo con sus circunstancias personales. Las mujeres, los trabajadores de más edad, los emigrantes y los trabajadores poco cualificados, así como las personas con problemas de salud o discapacidades, son menos activas en el mercado laboral. Las políticas y las prácticas orientadas a adaptar el trabajo a las necesidades específicas de estos grupos podrían mejorar los índices de participación.

El apoyo a los padres y a los cuidadores

Un buen ejemplo es contemplar las necesidades de atención de las personas con hijos y familiares dependientes. Una infraestructura óptima y unas políticas estatales que permitan a los padres y a los cuidadores compaginar el trabajo con su vida privada (por ejemplo, sancionando reducciones de la jornada laboral y mejores permisos) aumentarán la probabilidad de que estas personas accedan o permanezcan en el mercado laboral. La ordenación del tiempo de trabajo en las empresas también es importante, como disponer de un horario de trabajo previsible o flexible y poder disfrutar de permisos con poca antelación (por ejemplo, para cuidar de un hijo enfermo). Además, las responsabilidades de atención pueden cambiar a lo largo de la vida y, por esa razón, posibilitar las transiciones (por ejemplo, de jornada completa a parcial y viceversa) es otro medio de apoyar a los trabajadores en el lugar de trabajo.

Superar las barreras que plantean los problemas de salud, guarden o no relación con el trabajo y sean permanentes o temporales, debe ser un objetivo fundamental en el avance hacia el empleo sostenible para todos. Las políticas que incentiven y ayuden a las empresas a contratar trabajadores con problemas de salud y a implantar unas condiciones de trabajo tales como la ordenación especial del tiempo de trabajo o la reorganización física del lugar de trabajo pueden permitir la participación o la permanencia en el mercado laboral de los trabajadores con necesidades específicas.

Las destrezas son también un factor decisivo que engloba dos aspectos: la transición entre la educación y el trabajo, y la actualización de las destrezas a lo largo de la vida. El sistema educativo y la formación



continua son esenciales en este sentido. La formación continua puede impartirse dentro y fuera del trabajo. En el trabajo, las competencias pueden actualizarse en un contexto formativo o en la manera en que se organiza el trabajo y con tiempo para reflexionar sobre cómo trabajar mejor, trabajar con otras personas y aprender de ellas. Fuera de él, es importante la formación iniciada por el trabajador en las revisiones de mitad de carrera o gracias a las políticas activas del mercado laboral durante periodos de desempleo o inactividad.

Calidad del empleo

Si la primera dimensión del empleo sostenible aspira a que más personas participen en el mercado laboral, la segunda dimensión (que los trabajadores puedan seguir trabajando en el mercado laboral hasta una edad más tardía) se ocupa de la calidad del empleo y el entorno laboral. La calidad del empleo es fundamental porque la combinación de los diferentes aspectos de las condiciones laborales acarrea consecuencias para la salud, las destrezas y en último término la capacidad de la persona para seguir trabajando hasta la edad de jubilación. Los efectos de unas condiciones laborales deficientes pueden ser temporales o dejar cicatrices permanentes. A lo largo de la vida pueden producirse cambios en las condiciones laborales a causa de la trayectoria profesional, ya sea un empleo o una sucesión de estos (posiblemente combinados con periodos de inactividad o desempleo).

Los indicadores de calidad del empleo desarrollados por Eurofound (véase el informe *Tendencias en la calidad del empleo en Europa*) establecen un marco para la

comprensión de los aspectos del empleo relacionados con los resultados de la salud y el bienestar. Se han identificado cuatro dimensiones:

- ingresos;
- perspectivas referidas a la trayectoria y a la seguridad laboral;
- calidad intrínseca del empleo referida al entorno físico y social (incluido el apoyo de los compañeros y los superiores), habilidades y autonomía, e intensidad del trabajo;
- calidad del tiempo de trabajo.

Los trabajadores en empleos con bajas puntuaciones en todas las dimensiones presentan un mayor riesgo de padecer problemas de salud. El efecto global de la mala calidad del empleo en su sostenibilidad a lo largo de la vida debe examinarse a fondo (Serge Volkoff, en una entrevista en este número, lo analiza con más detenimiento).

Ventajas para los trabajadores y las empresas

La sostenibilidad del trabajo es importante no solo por el aumento de las tasas de participación sino también en beneficio de la sociedad, los trabajadores y las empresas. No se trata solo de participar sino de cómo lo hacemos. La sensación de realizar un trabajo significativo e intervenir directamente en la mejora de los productos y los procesos no solo es buena para la salud y la sostenibilidad del trabajo para los trabajadores sino también para la innovación y la productividad. Gran parte de los conocimientos que poseen las

empresas residen en sus trabajadores y, por esa razón, ofrecerles oportunidades de realizar dicha aportación (y el tiempo y el espacio necesario para ello) tiene efectos positivos para todos. Disfrutar de autonomía y poder participar en la organización son factores importantes para lograr un entorno de trabajo de estas características; por el contrario, las condiciones laborales intensas, como tener que trabajar a gran velocidad o con unos plazos muy ajustados, traen consigo efectos negativos.

Todos los actores pueden desempeñar un papel en la creación de un entorno laboral sostenible a lo largo de la vida. En efecto, la combinación de políticas (empleo, protección social e infraestructura social), legislación (en materia de salud y seguridad, tiempo de trabajo, permisos y normas mínimas de las condiciones de trabajo), convenios colectivos y prácticas de empresa en el lugar de trabajo establece el contexto en que los trabajadores trabajan a lo largo de sus vidas.

La manera en que se construya este contexto hará posible que las personas participen y sigan participando en el mercado laboral de un modo sostenible o disminuirá sus posibilidades de hacerlo.

Greet Vermeulen

Análisis del concepto de empleo sostenible

El empleo sostenible fue el objeto del ciclo de seminarios de la Fundación (FSS) en 2014, el foro anual de discusión de Eurofound organizado en dos sesiones al año, una en primavera y otra en otoño. El FSS reúne a representantes sindicales, patronales y gubernamentales de los Estados Miembros, que intercambian conocimientos, experiencias y prácticas sobre un tema concreto. También participan expertos invitados en el tema en cuestión, que aportan los datos más recientes y su reflexión para estimular el debate.

En la edición de este año, los participantes presentaron y analizaron las políticas y prácticas a escala nacional, sectorial y empresarial en sus países, dirigidas a incrementar el empleo sostenible a lo largo de la vida. No obstante, el objetivo consistía en centrarse en las empresas, ya que es en ellas donde se aplican las políticas y prácticas concretas.

En la segunda sesión, celebrada en noviembre, los participantes estudiaron las medidas que pueden adoptarse y se han adoptado a escala nacional, y analizaron ejemplos en el lugar de trabajo. El seminario abarcó asuntos que incluían las diferencias entre los trabajadores de distintas edades, las condiciones en que trabajan los trabajadores y cómo participan en el lugar de trabajo.

Planteamientos de la gestión de la edad

A partir de las aportaciones de los participantes, quedó patente que los gobiernos y los agentes sociales reconocen la necesidad de prepararse para la creciente tasa de dependencia de las personas de más edad. Dado que el énfasis político actual en todos los países parece centrarse en conservar a los trabajadores de más edad en el trabajo, un enfoque político se basa en emprender una reforma de las pensiones que desaliente la jubilación anticipada. Aun así, se admite que no es suficiente. El otro gran planteamiento tiene que ver con la gestión de la edad en el lugar de trabajo y se centra en aumentar la empleabilidad de los trabajadores mayores, principalmente mediante la formación,

el aprendizaje continuo y la conservación de la salud de los trabajadores.

Los participantes presentaron diversos enfoques que se han adoptado en sus países. Finlandia es uno de los países a la vanguardia del despliegue de la política de gestión de la edad en el lugar de trabajo. Dentro de un contrato marco, los agentes sociales han desarrollado un modelo de plan de edad que abarca todos los sectores y orienta a las organizaciones sobre cómo gestionar mejor unas vidas laborales más largas. Las organizaciones están obligadas a desarrollar un plan de edad individualizado para todos sus empleados, no solo los de más edad. El modelo es exhaustivo y engloba la planificación de la carrera, el desarrollo de las destrezas y las competencias, la ordenación de la salud laboral y el tiempo de trabajo pero también la experiencia subjetiva del trabajo, teniendo en cuenta asuntos como el significado del trabajo, el entorno laboral y el apoyo social.

Hacia una mejor calidad del empleo

El concepto de empleo sostenible para todos los trabajadores se está adoptando lentamente en los lugares de trabajo. Aun así, varios estudios presentados en FSS pusieron de relieve las iniciativas diseñadas para impulsar mejoras en las condiciones de trabajo. Un estudio delineaba un plan sobre la calidad de vida en el lugar de trabajo, dirigido a entablar un diálogo constructivo en el lugar de trabajo. Desarrollado por el sindicato CFDT francés, este programa da más voz a los trabajadores a la hora de abordar problemas y definir soluciones. El proyecto, actualmente en fase experimental en Renault, también aspira a demostrar que el bienestar de los empleados contribuye al rendimiento de la empresa.

Otro proyecto estudiado fue la red de empresas NUST en Barcelona, una iniciativa lanzada por el ayuntamiento de la ciudad para apoyar a las empresas y a los trabajadores a conciliar los horarios laborales de manera que salgan beneficiadas ambas partes de la relación laboral. La red incluye a más de noventa empresas que se han comprometido a ayudar a que sus

empleados consigan un mejor equilibrio entre la vida profesional y familiar.

Un punto recurrente durante el FSS fue la necesidad de adoptar un planteamiento individualizado del empleo sostenible. Serge Volkoff (a quien entrevistamos en este número de *Focus*) recalcó que el envejecimiento es muy variable (cada persona envejece de una manera) y por eso las circunstancias individuales deben tenerse en cuenta. Describió ejemplos de cómo los trabajadores de edad avanzada con empleos exigentes (enfermeras de hospital que realizan turnos nocturnos o trepadores que construyen estructuras para actos) adoptan estrategias laborales que organizan sus tareas de manera que puedan seguir trabajando.

Aprender de la experiencia

Otros expertos destacaron los efectos de las condiciones laborales en los trabajadores. Por ejemplo, un estudio finés sobre las consecuencias de la fusión de varios municipios para los directivos descubrió que no solo las buenas experiencias sino (curiosamente) algunas experiencias malas de la fusión tuvieron desenlaces positivos. Los directivos que habían sufrido malas experiencias refirieron en un principio su frustración, la ausencia de aprendizaje e incluso un cinismo creciente pero, al ser entrevistados dos años después, algunos explicaron que habían desarrollado nuevas competencias de la adversidad (eran mejores líderes, se habían fortalecido profesional y personalmente, y se habían vuelto más flexibles en sus opiniones). El apoyo de los compañeros y la concentración en los éxitos han sido dos factores importantes que han ayudado a estos trabajadores a salir del paso. Estos hallazgos podrían servir de referencia de cómo y en qué condiciones las experiencias difíciles en el trabajo se pueden transformar en experiencias de aprendizaje.

Las aportaciones de los participantes del FSS 2014 reflejan la heterogeneidad del concepto de empleo sostenible y contribuirán a la investigación en curso de Eurofound en este ámbito.



Fomento de una vida laboral más larga

Una vida laboral más larga solo es viable si los trabajadores tienen la capacidad (y la motivación) de seguir trabajando hasta una edad más avanzada. Para ayudar a los trabajadores a conservar esta capacidad, debemos comprender mejor los efectos (positivos y negativos) a largo plazo de las condiciones de trabajo en las vidas laborales y examinar con espíritu crítico si hoy estamos poniendo en riesgo la capacidad de un trabajador de trabajar mañana.

Aprovechar al máximo el envejecimiento de la población activa

La capacidad de los trabajadores de más edad para seguir trabajando depende mucho de las condiciones laborales con que se encuentren y de cómo se organice su trabajo. Según la bibliografía, para que el trabajo sea sostenible para los trabajadores mayores se deben evitar o limitar los riesgos físicos, las jornadas laborales exigentes y los plazos ajustados. Lograr que el empleo sea sostenible también exige planteamientos que promuevan el apoyo social (formal e informal), gestionen el cambio con atención a la edad y tengan en cuenta la experiencia de cada persona.

Es obvio que el envejecimiento puede asociarse a cierto declive, aunque, en un entorno de trabajo favorable, pueden implantarse estrategias de adaptación que lo compensen. En particular, la organización del trabajo puede favorecer una serie de capacidades y los trabajadores pueden aplicar sus experiencias al cambio en la forma en que realizan sus tareas, de manera que se reflejen sus capacidades. Ese margen decisivo (señalado como «capacidad» en el diagrama opuesto) puede ejercer de

intermediario clave en la relación entre el trabajo y la edad.

Crear lugares de trabajo que favorezcan el empleo sostenible puede requerir cambios en la organización del trabajo y las políticas de recursos humanos, como el desarrollo de una cultura propicia y un entorno de confianza en que los trabajadores tengan la sensación de controlar su trabajo. Puede que sea necesario rediseñar los procesos de forma que se limite la intensidad del trabajo. Para que estos cambios ofrezcan las máximas ventajas, deben introducirse con la participación de la dirección y la plantilla, y las empresas deben demostrar que la experiencia de los trabajadores mayores se valora como una parte productiva de su actividad, si quieren que se siga su ejemplo.

El análisis de los datos de la quinta encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS) de Eurofound indica que los trabajadores mayores están cada vez más expuestos a unas condiciones laborales arduas. Además, parece que algunos mecanismos que antes protegían a los trabajadores mayores se están erosionando. Por ejemplo, en los equipos de trabajadores manuales solía darse que los trabajadores pasaban a realizar tareas menos exigentes cuando se hacían mayores y dejaban el levantamiento y el transporte de cargas pesadas a los integrantes más jóvenes. Sin embargo, la opción de intercambiar tareas se vuelve menos factible con los cambios en la organización del trabajo y el envejecimiento de la población activa en general.

Desentrañado del trabajo y la salud

La relación entre trabajo y salud es compleja porque ambos se afectan mutuamente y varían mucho de una persona a otra.

Las limitaciones provocadas por una mala salud pueden restringir la capacidad de una persona para conservar ciertos empleos (por ejemplo, en profesiones muy exigentes físicas o mentalmente) o su capacidad para cumplir con ciertos requisitos del trabajo (los turnos, por ejemplo). Estas limitaciones pueden exigir la adaptación de su puesto de trabajo, que en algunos casos entraña dificultades y gastos en materia de negociación y organización. La mala salud también puede implicar que un trabajador quiera jubilarse antes; por el contrario, si su salud es buena podría querer seguir trabajando más tiempo. En los casos más extremos, la exposición a unas condiciones laborales particularmente adversas puede acarrear enfermedades o incluso la muerte prematura.

Los efectos perniciosos del trabajo en la salud pueden ser inmediatos (una caída que provoca una lesión) o diferidos (la exposición al estrés laboral que conduce a unas tasas mayores de depresión y enfermedades cardiovasculares). A su vez, estos efectos (en forma de problemas de salud o discapacidad) pueden conllevar una limitación de la actividad. Por supuesto, en la ecuación entran más factores, como el estilo de vida saludable o poco saludable, el estado de salud previo y en consecuencia la capacidad de recuperación, y la calidad de la atención sanitaria recibida.

A escala europea, las políticas se centran en general en los efectos a largo plazo de la exposición a unas condiciones laborales desfavorables (fijémonos en la mayor atención prestada en los últimos veinte años al estrés laboral y los problemas de salud asociados, como las enfermedades cardiovasculares y mentales). Un ejemplo de ello son las campañas «Trabajos saludables: gestionemos el estrés» organizadas por la Agencia Europea para la Seguridad



yla Salud en el Trabajo; otro es el Marco estratégico de la Comisión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020, que identifica los problemas de salud laboral como un reto común de toda la Unión y exige más medidas políticas dirigidas a mejorar la prevención de las enfermedades laborales mediante la gestión de riesgos actuales, nuevos y emergentes.

La renovación de destrezas, clave para alargar la carrera profesional

Adaptar las condiciones laborales en defensa de la salud de las personas y minimizar los riesgos es un elemento clave para la sostenibilidad del trabajo a lo largo de la vida. También es crucial crear unas condiciones de trabajo que apoyen el desarrollo de las destrezas y competencias de los trabajadores a medida que envejecen. El fracaso de la dirección a la hora de ofrecer una formación y oportunidades de aprendizaje adecuadas a lo largo de la vida puede dejar a los trabajadores sin las destrezas necesarias para desempeñar su tarea actual con eficacia o asumir otras funciones.

En general, la cantidad de la formación recibida adolece de grandes carencias (un trabajador de cada diez afirma no haber tenido acceso a la formación que había solicitado) y existen grandes disparidades entre los grupos en cuanto a su acceso a la formación continua, que en algunos casos incluso han aumentado según desvelan

los resultados de las sucesivas ediciones de la EWCS. Los trabajadores de 50 años o más reciben menos formación de sus empresas que sus compañeros más jóvenes y aprenden cosas nuevas con menor frecuencia durante su trabajo. Por el contrario y respecto a los trabajadores de todas las edades, quienes tienen más destrezas reciben más formación.

Otro factor del desarrollo de destrezas es la forma de organización del trabajo y las posibilidades de aprendizaje que ofrece. El análisis de EWCS arroja que en 2010 menos trabajadores experimentaron aspectos de la organización del trabajo asociados con organizaciones de aprendizaje que hace diez años. También comparada con la situación hace una década, ligeramente más trabajadores experimentaron aspectos de la organización del trabajo con un componente marcado de aprendizaje, asociados también a condiciones laborales más agotadoras y a un nivel muy alto de intensidad del trabajo.

Configurar hoy el mercado laboral de mañana

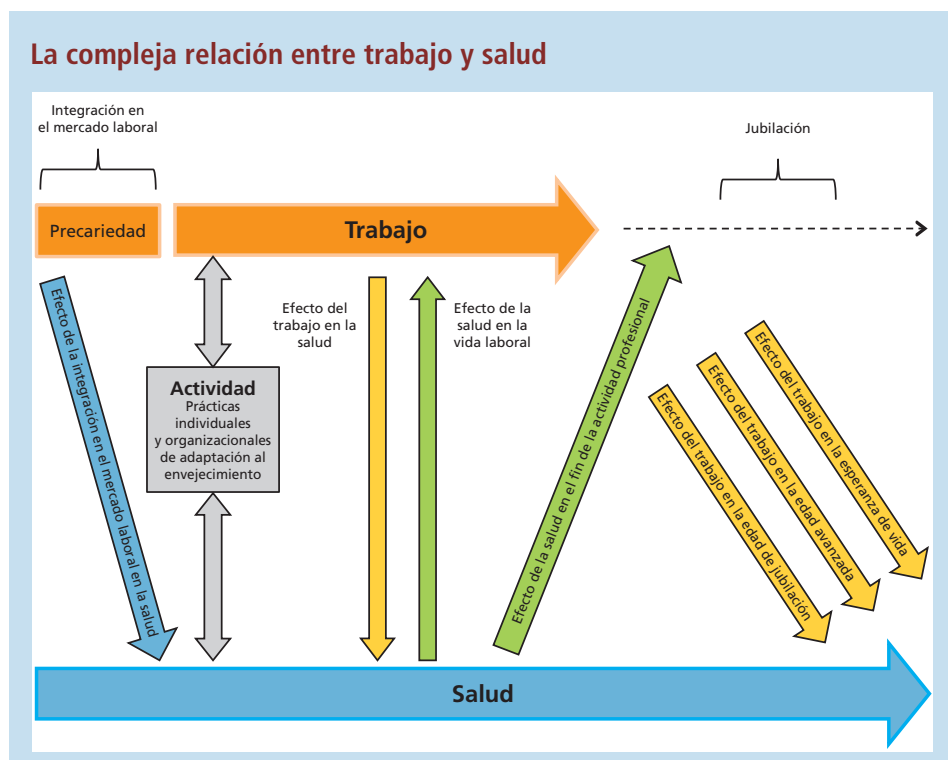
Las condiciones laborales, como se ha dicho antes, no son el único factor decisivo de la sostenibilidad del trabajo sino que también desempeña un papel la capacidad de combinar actividades laborales y no laborales, el tipo de empleo, las profesiones que ha ejercido el trabajador, la dirección de su carrera y muchos otros factores. Aun así, la exposición a lo largo del tiempo a unas combinaciones concretas de condiciones laborales acaba decidiendo hasta qué punto

es sostenible un trabajo para la persona que lo realiza.

Con vistas a prepararnos para la participación de mañana en el mercado de trabajo y garantizar que las personas puedan y estén dispuestas a trabajar más tiempo, debemos prestar atención a las condiciones laborales y a la organización del trabajo actual. Las ventajas no se limitan al largo plazo: desarrollar formas de organización del trabajo y gestión de los recursos humanos que fomenten la sostenibilidad y permitan que los trabajadores con distintas capacidades trabajen al máximo de su capacidad puede conllevar una mejora general de las condiciones laborales.

La investigación y el debate necesarios para arrojar luz sobre el mejor método de facilitar que las personas den forma a sus propias vidas laborales funcionarán mejor si son incluyentes. Los trabajadores y sus representantes, las empresas y los gobiernos tienen un papel que ejercer para ayudar a que Europa comprenda lo que está en juego e identifique las prioridades de actuación.

Agnès Parent-Thirion



Fuente: adaptado de A.-F. Molinié, C. Gaudart y V. Pueyo (2012), La vie professionnelle: Âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail, Octares.

Combinar asistencia y trabajo a lo largo de la vida



La disponibilidad para trabajar exige reconciliar las exigencias del trabajo con las de la vida privada (en especial las necesidades de los hijos o familiares adultos dependientes), que fluctúan a lo largo de la trayectoria laboral. Si queremos asegurarnos de garantizar que los hombres y las mujeres puedan participar en la vida laboral hasta una edad más avanzada y seguir atendiendo sus responsabilidades domésticas, debemos repensar la forma en que se asigna el tiempo al trabajo y a la asistencia durante la carrera.

Compaginar el tiempo, ¿una guerra de sexos?

Las tasas de ocupación femenina han aumentado en las últimas décadas pero todavía sucede que, en general, en los hogares donde tanto el hombre como la mujer trabajan fuera de casa, la responsabilidad de compaginar las demandas del trabajo y el tiempo personal recae desproporcionadamente sobre la mujer. La segregación de los sexos en la adjudicación del tiempo es sorprendente.

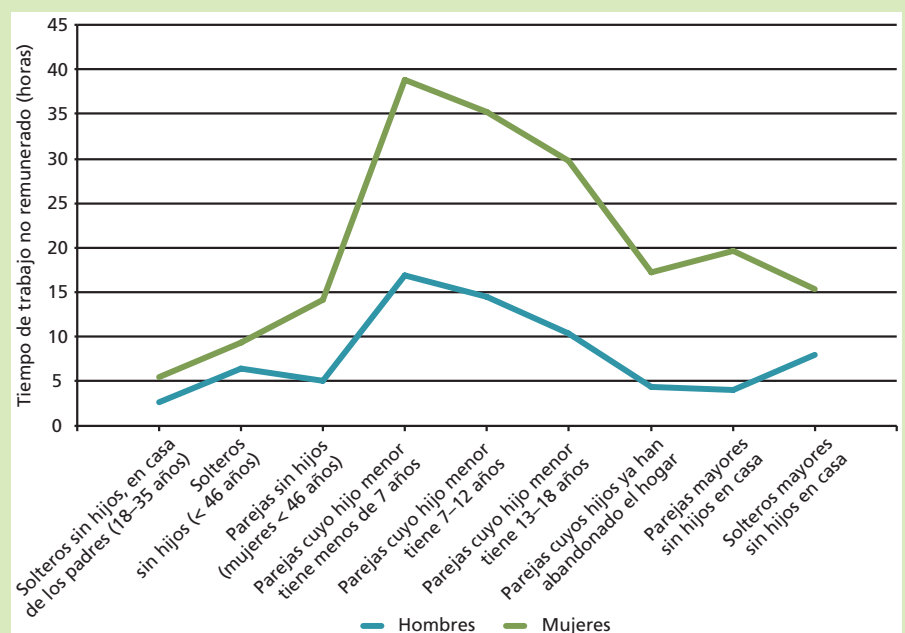
Las mujeres son mucho más propensas que los hombres a trabajar menos horas (representan tres cuartas partes de los trabajadores a tiempo parcial). De las mujeres activas, el 38 % trabajan a media jornada, frente al 13 % de los hombres. Los hombres que trabajan a tiempo parcial suelen encontrarse al principio o al final de sus carreras. Las mujeres, sin embargo, tienden a trabajar media jornada durante su carrera e incluso reducen más todavía su jornada en época de crianza. Existen diferencias importantes entre los países de la UE en este aspecto: los Países Bajos presentan un índice elevado de empleo a jornada parcial (la mayoría desempeñado por mujeres) mientras que los niveles de jornada parcial en los países del este de Europa son reducidos.

No obstante, si nos fijamos en la cantidad de tiempo que los hombres y las mujeres dedican al trabajo no remunerado (como la asistencia y las actividades domésticas), la imagen es muy distinta: las mujeres trabajan más horas que los hombres, independientemente de que su trabajo remunerado sea de media jornada o de jornada completa. La figura siguiente muestra la cantidad media de tiempo que los hombres y las mujeres trabajadoras dedican al trabajo no remunerado a lo largo de su vida. Al formar una pareja, el tiempo de trabajo no remunerado aumenta para la mujer y disminuye para el hombre. Durante la fase de paternidad, aumenta para el hombre y para la mujer, aunque ellas dedican el doble de horas semanales

que ellos a las actividades domésticas. Cuando tienen hijos, las mujeres reducen su trabajo remunerado 4 horas a la semana pero aumentan el trabajo no remunerado 25 horas. Los hombres, por el contrario, aumentan su trabajo no remunerado 12 horas. Además, el tiempo que los hombres dedican al trabajo remunerado se ve menos afectado por la fase de la vida en la que se encuentran, aunque tiende a aumentar durante la paternidad.

La decisión de los hombres de participar en trabajos de asistencia suele estar motivada por las circunstancias; si su tiempo de trabajo lo permite (por ejemplo, si trabajan con un horario atípico), tienden a asumir más.

Horas semanales dedicadas al trabajo no remunerado de hombres y mujeres activas



Fuente: Eurofound (2013), Working time and work-life balance in a life course perspective (El tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar en las distintas etapas de la vida), *Dublín*.



El papel de las políticas nacionales

Para los trabajadores con cargas familiares, la disponibilidad para trabajar exige sincronizar la vida privada y el trabajo: es necesario organizar el tiempo de trabajo para que se adapte al horario escolar y de apertura de tiendas y servicios. La organización de la vida privada también se incrusta en el sistema nacional, que en mayor o menor medida capacita la conciliación de la vida laboral y la vida privada. La protección social y la legislación, por ejemplo, contemplan y apoyan los permisos de maternidad y paternidad, el trabajo a media jornada y los subsidios para el cuidado de los hijos. La infraestructura social también importa: la accesibilidad de unos servicios formales de asistencia para los hijos y los dependientes adultos, ya sea de carácter público o privado, puede desempeñar también un papel en la disponibilidad para el trabajo de una persona.

Que los hombres y las mujeres puedan y quieran acogerse a las disposiciones del Estado viene determinado por varios factores. Las normas sociales y el papel tradicional de cada sexo en particular influyen marcadamente en las decisiones de ambos sexos de dividirse el tiempo entre el ámbito doméstico y el económico. Además, la organización de los sistemas nacionales fluctúa mucho y eso influye en la reclamación de algunos derechos. Por ejemplo, para solicitar un permiso de paternidad la primera cuestión es la admisibilidad. La directiva de la UE sobre el permiso de paternidad autoriza a todos

los trabajadores a un permiso por el nacimiento o la adopción de un hijo pero algunas empresas exigen una antigüedad mínima para que sus empleados puedan solicitarlo. Otro elemento es la duración del permiso, que varía enormemente entre países y sectores. La directiva establece un mínimo de cuatro meses, aunque algunos países y sectores son más generosos. Después está el asunto de la remuneración, es decir, si la prestación no es remunerada, se remunera una cuota fija o un porcentaje del salario. Por último, aunque la madre y el padre posean el mismo derecho, en muchos países pueden traspasárselo entre ellos. Muy a menudo, la decisión se basa en consideraciones económicas, aunque en algunos países se reserva un periodo específico al padre.

Empresas que marcan la diferencia

Los convenios de empresa pueden suponer una gran diferencia a la hora de ayudar a los trabajadores a conciliar la vida laboral y familiar. En teoría, las empresas deben adaptarse a las necesidades cambiantes de sus empleados respecto al tiempo de trabajo, implantando unas medidas que faciliten la transición entre las opciones y ordenaciones de la jornada.

Los trabajadores que trabajan menos horas, no realizan una jornada asocial (como el horario nocturno) y tienen jornadas previsibles refieren un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada. Además, los trabajadores que poseen cierto control sobre las horas que trabajan

tienen más éxito a la hora de gestionar su tiempo. El horario flexible, por ejemplo, permite que una persona varíe la hora de inicio y finalización según sus necesidades. También es ventajosa la libertad de tomarse un permiso de urgencia sin preaviso, por ejemplo para recoger del colegio a un hijo enfermo o ir al médico.

Reconocer las necesidades de tiempo

Si la sociedad quiere conseguir que el trabajo sea sostenible para los hombres y las mujeres a lo largo de sus vidas, es fundamental que ambos puedan compaginar la vida familiar y laboral, teniendo en cuenta las necesidades específicas de tiempo que varían a lo largo de la vida, a medida que crecen y se desvanecen sus cargas familiares. Además, conseguirlo puede aportar tremendos beneficios a la sociedad. Entre otras cosas, existe un elemento de justicia social relacionado: la carrera de una mujer dura ocho años menos de media que la de un hombre y a menudo tiene que ver con la cantidad de tiempo que ellas dedican a trabajar en la esfera privada (y plantea la cuestión de hasta qué punto el trabajo remunerado y no remunerado debería reflejarse en el cómputo de las pensiones).

No hay una solución que valga para todo sino que es necesaria la participación de un amplio abanico de actores. Los países, las empresas y los interlocutores sociales pueden desempeñar un papel. Los acuerdos sobre la jornada, integrados en las prácticas del lugar de trabajo, y los convenios colectivos, junto con los sistemas sociales, la legislación y la infraestructura, serán el vehículo que haga posible que hombres y mujeres participen de lleno en el mercado laboral durante todo el tiempo que sea viable. Por otra parte, urge trabajar en las actitudes sociales y las ideas del papel tradicional de los sexos, que afectan a las opciones que toman las personas respecto al trabajo y las responsabilidades domésticas. Está claro que un mercado de trabajo y un sistema social que permita a las personas elegir trabajar es beneficioso para todos: las personas, las familias, las empresas y la sociedad.

Greet Vermeylen

ENTREVISTA A SERGE VOLKOFF

«El trabajo debe ser biocompatible, ergocompatible y sociocompatible»

Serge Volkoff, del Centre d'Études de l'Emploi francés, es un estadístico y ergonomista especializado en el estudio de la relación entre la edad, el trabajo y la salud.

¿Podemos plantearnos prolongar la vida laboral sin fijarnos en las condiciones de trabajo?

A menudo, en el debate político sobre el retraso de la edad de jubilación o el trabajo de la población mayor no se tiene en cuenta este dato. Un buen número de trabajadores abandonan el trabajo prematuramente por razones que tienen que ver con su estado de salud y la dureza del trabajo (en francés hablamos de *pénibilité*) relacionada con unas condiciones exigentes física y psicológicamente pero también porque ya no pueden imaginarse un futuro profesional que tenga sentido.

¿Qué haría más sostenible el trabajo? ¿Y qué tendría el efecto opuesto?

La regeneración de los recursos humanos y sociales es un factor decisivo. La idea surgió de un trabajo desarrollado por un grupo de investigadores bajo el mando de Peter Docherty en 2002, sobre lo que denominaron «sistemas de empleo sostenible». Los autores yuxtapusieron los sistemas de empleo sostenible con sistemas de trabajo intensivo y señalaron un incremento de estos últimos, con efectos perniciosos a largo plazo tanto para el bienestar de los trabajadores como para la calidad de los productos y servicios. Proponían un enfoque alternativo, basado en el concepto de la regeneración de recursos.

En mi trabajo, con frecuencia me he topado con hallazgos parecidos: la intensificación del trabajo y de las formas de trabajo, así como la creciente complejidad del trabajo, tenían efectos nocivos en la sostenibilidad del trabajo. Además, hay desafíos derivados de los cambios tecnológicos y organizativos en el trabajo, y en términos de las trayectorias laborales de los trabajadores, por ejemplo respecto a las estrategias

de trabajo y las maneras de evaluar el rendimiento profesional.

¿Qué hace falta para que el trabajo sea sostenible?

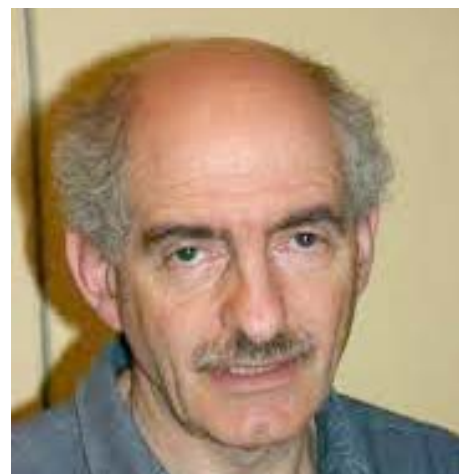
Durante un seminario organizado por el Centre d'Études de l'Emploi francés en 2008, desarrollamos tres criterios que deben tenerse en cuenta para que el trabajo sea sostenible: debe ser biocompatible –es decir, adaptarse a las capacidades funcionales del cuerpo humano y a sus cambios a lo largo de la vida–, ergocompatible –permitir el desarrollo de unas estrategias eficientes para gestionar el trabajo– y sociocompatible –que facilite la conciliación de la vida laboral y la vida privada–.

¿Cuál es la relación entre la sostenibilidad del trabajo y el envejecimiento?

La bibliografía comprende varias vertientes. Una es el enfoque funcional, centrado sobre todo en los cambios de las funciones físicas y cognitivas del cuerpo, que en algunos casos pueden decaer con la edad. Otra es el enfoque del desarrollo, que se fija en los efectos de la trayectoria laboral para esas funciones en sus múltiples dimensiones: física, cognitiva, social y psicosocial. El último planteamiento presta más atención a las diferencias basadas en situaciones reales, por lo que aunque apunta sin duda a un declive funcional, también insiste en las diferencias entre las personas y en el efecto del entorno, especialmente el laboral. Este puede acelerar o ralentizar, acentuar o moderar los declives. Algunos de ellos puede que solo aparezcan en situaciones extremas.

¿Cómo pueden los trabajadores adaptarse al descenso funcional que acompaña al envejecimiento?

Existe un proceso de acumulación de recursos que surge de la experiencia. Observamos que los trabajadores pueden aprender de su trabajo tanto las tareas necesarias como su propia manera de gestionarlo y hallar mejores formas de llevarlo a cabo y de asimilar las tareas que



se les asignan. Así, llegan a descubrir qué les duele, qué les cansa, qué les resulta fácil o difícil y pueden reflexionar sobre cómo trabajar mejor con otras personas. Eso puede permitir que los trabajadores desarrollen estrategias de asimilación que aumenten la eficiencia del trabajo. Dependiendo de la repercusión de factores tales y como las condiciones de trabajo, la jornada, la formación, los recursos colectivos, las trayectorias profesionales o la representación social, el efecto del envejecimiento sobre los trabajadores puede ser más o menos pronunciado y la experiencia más o menos apreciada.

Esto nos lleva a dos interrogantes: ¿las exigencias laborales permiten a los trabajadores compensar las funciones que suelen descender con la edad? Y ¿la experiencia profesional y el conocimiento adquirido durante la trayectoria pueden permitir que los trabajadores sean más eficientes y produzcan buenos resultados sin agotamiento físico y psicosocial? En las encuestas, incluida la encuesta europea sobre las condiciones de trabajo y otras investigaciones, hallamos grandes diferencias entre los grupos de trabajadores. También descubrimos que muchos trabajadores siguen expuestos a unas exigencias físicas altas, horarios nocturnos y turnos. Los trabajadores de más edad solían estar protegidos hasta cierto punto contra esas exigencias pero ya no es así. Encontramos que los mecanismos de supervivencia, tanto individuales como colectivos, son fundamentales pero dependen en gran manera del entorno y la organización del trabajo.

¿Qué conceptos pueden ayudarnos a entender el empleo sostenible?

Debemos entender que la relación entre el trabajo, la salud y la experiencia cambia y evoluciona sin cesar. Eso nos permitiría enriquecer la noción de sostenibilidad.

En primer lugar, el empleo sostenible está exento de peligros que puedan causar daños duraderos y a menudo irreparables. Además, debemos tener en cuenta el hecho

de que una exposición reiterada a ciertos riesgos físicos y psicosociales, especialmente combinada con la intensidad del trabajo, puede producir un efecto acumulado.

En segundo lugar, el empleo sostenible debe tener en cuenta la gran diversidad de trabajadores. Ninguna persona debería estar exenta de trabajar por problemas de salud, musculares, accidentes, trastornos de salud mental, necesidades familiares o por estar envejeciendo.

En tercer lugar, el empleo sostenible se relaciona muy de cerca con la discrecionalidad de los trabajadores (disponer de cierta autonomía en lo que se refiere al tiempo, margen de maniobra en cuanto a la forma de realizar el trabajo y la posibilidad de colaborar con otros). La organización del trabajo es fundamental en este sentido, aunque también los sistemas de trabajo. Las estrategias eficientes de adaptación a las demandas laborales pueden verse comprometidas por prácticas que impiden el aprendizaje y la distribución del conocimiento o la técnica, o por la precariedad laboral, que no solo perjudica a los trabajadores jóvenes sino que también pueden sufrirla los más mayores.

¿Dónde entran las destrezas?

Cuando hablamos de empleo sostenible, a menudo nos referimos a dos elementos – salud y destrezas– que suelen ocupar posiciones opuestas aunque en realidad están muy relacionados. El fracaso profesional es un factor de riesgo sanitario no solo por la pérdida del empleo o la dificultad de encontrarlo sino también por la sensación de no estar a la altura del trabajo y no tener las destrezas necesarias para realizarlo durante mucho tiempo. Esta situación puede ejercer efectos negativos para el trabajador a largo plazo. En el caso opuesto, el conocimiento y la experiencia profesional que acumula y desarrolla de forma coherente una persona puede permitir al trabajador cambiar de trabajo en un momento clave y en las condiciones correctas.

Además, los problemas de salud –de índole laboral o no– pueden debilitar la posición del trabajador en un sistema productivo y su capacidad para desarrollar distintas destrezas, y a su vez eso limita sus probabilidades de acumular experiencia profesional. La organización del trabajo es un elemento fundamental que determina los parámetros en los que se cimienta la sostenibilidad del trabajo a lo largo de la vida. La empresa desempeña un papel clave dentro del contexto nacional en que se construye el marco del empleo sostenible a lo largo de la vida a través de políticas económicas y sociales.

Las ventajas de la autonomía

Hay muchas pruebas que sugieren que los empleados son más propensos a prosperar en el trabajo si tienen más autonomía e influencia. Implicarse en la toma de decisiones es satisfactorio por sí solo y una fuente de reconocimiento y posición en sociedades con normas igualitarias. Se ha dicho que cuando los empleados pueden opinar sobre sus tareas, la presión laboral entraña menos consecuencias negativas para su bienestar. Además, gozar de autonomía en el trabajo puede incrementar la sensación de responsabilidad del empleado respecto a los resultados. Eso sugiere que la autonomía en el lugar de trabajo es un factor importante para promocionar la sostenibilidad del trabajo para el trabajador individual.

Los últimos hallazgos de Eurofound en este ámbito, a raíz de la tercera Encuesta Europea de Empresas (EEE), se añaden a la evidencia de que existe un vínculo entre la autonomía y el bienestar de los empleados. La encuesta se desarrolló en 2013 en 32 países (los 28 Estados miembros de la UE, la antigua República Yugoslava de Macedonia, Islandia, Montenegro y Turquía) y se entrevistó a más de 30 000 directivos y representantes de los trabajadores.

Bienestar de los empleados

El bienestar de los empleados se midió a partir de un índice basado en la calificación de los directivos del entorno laboral general y si las organizaciones tenían problemas con altos niveles de bajas por enfermedad, poca motivación de los empleados y dificultad a la hora de retenerlos. El índice se puntuó del 1 al 100.

Para identificar qué centros conceden más autonomía a sus empleados, se les clasificó a partir de dos criterios: 1) quién toma las decisiones de planificación y ejecución de las tareas diarias (los directivos, los empleados o ambos); y 2) si los miembros de los equipos deciden quién



realiza las tareas. Se dividió a los centros en dos tipos: descendentes y mixtos. En los centros descendentes, los directores o los supervisores deciden y planifican la asignación del trabajo, mientras que en los mixtos las decisiones tienden a delegarse en parte o totalmente a los empleados.

El análisis de la relación entre estas dos variables demostró que los trabajadores en centros mixtos puntuaban ligeramente mejor en el índice del bienestar: de media, obtienen un 75 frente a la media de 73 de los centros descendentes.

Organización del trabajo

Evidentemente, el bienestar de los trabajadores se ve influido por otros factores en el lugar de trabajo ajenos a la autonomía. Para examinar más a fondo este asunto, los investigadores de Eurofound estudiaron el efecto combinado de la autonomía y una serie de aspectos del trabajo sobre el bienestar de los trabajadores. Resultó que al bienestar le influye sobre todo la autonomía combinada con la estructuración interna de la organización y las prácticas de gestión del conocimiento.

La estructuración interna se refiere a la manera en que las organizaciones estructuran sus actividades entre los departamentos y la medida en que funciona el trabajo en equipo. La gestión del conocimiento es la forma en que las organizaciones utilizan la información organizativa en beneficio propio e incluye el control de calidad de los procesos de producción, el uso de sistemas de información, el seguimiento de los avances tecnológicos externos y la distribución de las buenas prácticas de trabajo entre los empleados.

Se dividió a los centros en dos grupos según los criterios de una estructuración intensa o moderada. En las organizaciones muy estructuradas, prevalece el trabajo en equipo, las tareas se dividen explícitamente



entre los departamentos y la gestión del conocimiento se implanta deliberadamente. En los centros moderadamente estructurados, estas características se observaron en mucha menor medida.

El bienestar de los trabajadores resultó ser mayor en los centros mixtos y muy estructurados: los empleados de estos centros obtienen una puntuación media de 77 puntos en el índice del bienestar. Por el contrario, los empleados de centros descendentes y moderadamente estructurados cosechan 72 puntos de media.

Otros estudios

El hallazgo de la relación entre más autonomía y más bienestar coincide con los resultados de la anterior encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS) realizada por Eurofound en 2010. En ella, la autonomía se define como la capacidad para cambiar o elegir el orden de las tareas, la velocidad, el ritmo y el método de trabajo. El bienestar se mide a partir del índice de bienestar OMS 5, que lo evalúa a partir de las respuestas a cinco enunciados sobre el estado de ánimo de las dos semanas previas y las puntuas del 1 al 5. Un análisis de los datos de EWCS arroja que las personas con autonomía en su lugar de trabajo puntúan más (4,37) que las que no la tienen (4,27).

Resultados de salud

La autonomía parece ser un factor de especial importancia a la hora de afrontar el trabajo de alta intensidad. Según EWCS,

los empleados con puestos muy exigentes pero poca autonomía refieren resultados de salud relativamente peores. Por otro lado, los empleados con empleos muy intensivos comunican resultados de salud considerablemente mejores cuando tienen más autonomía.

Además, los empleados con un mayor nivel de autonomía son más propensos a indicar que podrán seguir haciendo su trabajo a los sesenta. Este hallazgo es de especial importancia por lo que se refiere al empleo sostenible y sugiere que tener poder decisorio es un factor que permite a los trabajadores permanecer en la población activa hasta una edad más avanzada.

Rendimiento empresarial

Aumentar la autonomía en el lugar de trabajo no siempre se produce a costa del «bienestar» del negocio. De hecho, la evidencia sugiere que compensa en términos del rendimiento financiero. A partir de los datos de la encuesta EEE se elaboró un índice de rendimiento financiero que resumía la situación económica de las empresas, la productividad laboral y la cantidad de bienes y servicios producidos (en una escala del 1 al 100). Los centros mixtos puntuaron 63 en el índice, mientras que los descendentes obtuvieron 59 puntos de media.

Karel Fric

Trabajar con una enfermedad crónica

Las enfermedades crónicas representan alrededor del 70 %—80 % de todos los costes sanitarios en la UE y son una de las cinco grandes preocupaciones sanitarias de la Organización Mundial de la Salud. Heterogéneas en su naturaleza y en sus definiciones, por lo general se refieren a enfermedades no transmisibles, de larga duración y progresión típicamente lenta. Los empleados con una enfermedad crónica a menudo tienen dificultades para permanecer en el trabajo o retornar tras una larga ausencia. Sin embargo, con vistas a alcanzar los objetivos de la tasa de empleo marcados en la estrategia Europa 2020, es importante que este grupo permanezca en el mercado laboral o se reintegre si lo ha abandonado. Las realidades del lugar de trabajo tienen que ajustarse claramente para acomodar las necesidades de los trabajadores con capacidad reducida por motivos de salud.

La investigación de Eurofound acerca de las oportunidades laborales de las personas con enfermedades crónicas, desarrollada el año pasado, indica que estas enfermedades aumentan con la edad, afectan a más mujeres que hombres y son más comunes en personas con niveles educativos más bajos. En 2012, según los datos de Eurostat EU-SILC, el 31,5 % de la población de la EU27 aseguraba padecer una enfermedad o un problema de salud prolongado. La incidencia varía enormemente entre países, desde el 47 % de los finlandeses hasta menos del 20 % de los ciudadanos de Rumanía y Bulgaria.

La enfermedad crónica y el trabajo

En general, las enfermedades crónicas se relacionan con el envejecimiento, el estilo de vida y la predisposición genética. Pueden estar o no causadas o empeoradas por el trabajo pero a menudo limitan la



capacidad de las personas para participar en él. En un contexto laboral, el concepto está muy relacionado con la noción de «discapacidad».

Los trastornos musculoesqueléticos son los principales problemas crónicos de salud de la población activa, seguidos de los trastornos de salud mental y las enfermedades cardiovasculares. La evidencia empírica demuestra una relación directa entre ciertas enfermedades crónicas y determinadas profesiones y sectores económicos (por ejemplo, las afecciones crónicas cutáneas de los peluqueros, a causa de su exposición a los productos de cuidado del cabello, o los trastornos respiratorios —como la silicosis crónica— y la dermatitis crónica de los obreros manuales del sector de la piedra natural).

La mayoría de las personas en edad de trabajar con una enfermedad crónica están inactivas y se encuentran fuera del mercado del laboral, ya sean beneficiarias de una prestación por invalidez o se hayan jubilado prematuramente. Además, el paro de larga duración les afecta con más frecuencia que a las personas sin problemas de salud. La ausencia de este grupo en el mercado de trabajo entraña consecuencias significativas a nivel macroeconómico: reduce la capacidad productiva y eso, junto con los costes sanitarios, puede repercutir gravemente en la economía de un país. A escala microeconómica, las empresas que contratan personas afectadas por una enfermedad crónica pueden verse perjudicadas en forma de pérdida de productividad y mayor carga de trabajo para los compañeros de estos trabajadores.

Preocupaciones de las empresas

Las razones de la menor participación en el mercado laboral, basadas en los hallazgos de la encuesta nacional de Eurofound, incluyen la creencia entre las empresas de que las personas con problemas

sanitarios de larga duración son menos productivas e imponen un coste adicional. También preocupan las responsabilidades financieras que una baja por enfermedad de larga duración pueda entrañar a la empresa por los salarios pagados durante la ausencia o las obligaciones jurídicas de facilitar el retorno al trabajo, como los requisitos de adaptación del lugar de trabajo. No obstante, un porcentaje de las empresas encuestadas habían contratado conscientemente a «trabajadores frágiles» y aseguraban que se trata de un elemento explícito de su estrategia empresarial.

Los trabajadores enfermos crónicos sufren discriminación a consecuencia de su enfermedad. Según varias encuestas nacionales, el número de trabajadores con una enfermedad de larga duración que ha padecido discriminación en el trabajo duplica prácticamente al de los trabajadores sin enfermedad. También aseguran recibir menos apoyo de los directivos y compañeros.

Apoyo a los trabajadores

¿Hasta qué punto intentan las empresas adaptar el lugar de trabajo a las necesidades concretas de esta población? Los estudios realizados en varios países europeos indican la diversidad de medidas que han adoptado las empresas en los últimos años. Algunas se centran en el tiempo de trabajo, por ejemplo, la oferta de reducciones de la jornada laboral y opciones de jornada flexible o teletrabajo. Otras medidas se refieren al contenido del puesto de trabajo, como la adaptación de tareas, el cambio de la cantidad de trabajo y la modificación de los equipos. Algunas empresas prefieren ofrecer al trabajador un puesto de trabajo nuevo con formación afín en vez de efectuar cambios al lugar de trabajo original y el cargo profesional. Estas medidas, no obstante, no son la norma y algunos estudios arrojan una brecha importante entre el número de trabajadores con una

enfermedad crónica que han solicitado cambios en su trabajo y quienes los han obtenido.

En cuanto a las políticas nacionales, las iniciativas desarrolladas por las autoridades públicas y los interlocutores sociales se centran en la discapacidad y, en muchos casos, las políticas dirigidas a las personas con discapacidades son las únicas medidas que afectan a la situación laboral de las personas con enfermedades crónicas (que pueden estar mencionadas específicamente o no en dichas políticas).

Disposiciones legales

Todos los Estados miembros de la UE cuentan con leyes en materia laboral que fomentan la igualdad de trato e impiden la discriminación de las personas con discapacidades o problemas de salud. Se incluyen los sistemas de cupo para la contratación de personas con discapacidades y las disposiciones legales que exigen a las empresas adaptar las condiciones y los lugares de trabajo, y garantizar la igualdad en términos de la progresión profesional y las oportunidades de formación. Las iniciativas públicas incluyen la remuneración económica que abarque los costes de la adaptación del lugar de trabajo, los programas de formación y prevención, y los incentivos económicos a las empresas que contraten personas con capacidad reducida para trabajar. También hay ejemplos de acuerdos regulados de jornada flexible que ayudan a los empleados a lidiar con las enfermedades y recibir tratamiento.

La legislación actual sobre este asunto suele referirse al pago de una indemnización económica y prestaciones en vez de a la integración real de los trabajadores con problemas de salud en la población activa. Sin embargo, es importante que las regulaciones permitan a los trabajadores con enfermedades crónicas adaptar su tiempo y carga de trabajo sin disminuir su derecho a recibir prestaciones y a seguir trabajando de una forma que tenga en cuenta sus discapacidades.

Está claro que la carga médica, económica y social de las enfermedades crónicas en la UE es una cuestión que debe abordarse. Adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades de las personas con enfermedades crónicas es una forma de ayudar a estas personas a organizar sus vidas sin verse empujadas a la inactividad.

El acceso a la atención sanitaria en épocas de recesión

La salud es un factor decisivo de la capacidad de las personas para trabajar. Junto con la prevención de las enfermedades, el acceso oportuno a una atención sanitaria de calidad puede contribuir a que el trabajo sea sostenible a lo largo de la vida. No obstante, en toda Europa las personas se enfrentan a la reducción del acceso a la sanidad debido a los recortes del gasto público a causa de la crisis económica, que no tienen visos de revertirse en la actual recesión. Los políticos deben reflexionar sobre las repercusiones para una población activa que se espera que trabaje más.

Restricciones presupuestarias

Las limitaciones presupuestarias y las dificultades de acceso a los servicios sanitarios no son nuevas ni pueden atribuirse íntegramente a los recortes derivados de la crisis; tampoco es probable que vayan a desaparecer de un plumazo para siempre. Las restricciones presupuestarias recientes no son más que uno de varios factores (y no siempre el dominante) del cambio en unos sistemas complejos. No obstante, es obvio que la crisis ha reducido el acceso a la atención sanitaria de muchas personas y afecta tanto a la oferta como a la demanda de determinados servicios de salud.

Disminución de la oferta

Desde 2007, casi todos los Estados miembros de la UE han recortado el gasto público en sanidad, lo que ha llevado inevitablemente a una reducción de la oferta del servicio. Los servicios que se consideran más fáciles de recortar han sufrido la mayoría de los recortes, como se



ha demostrado en diversos ejemplos por toda la UE.

Se han recortado los servicios de apoyo a grupos en situaciones vulnerables, como los mediadores sanitarios de la población emigrante en Portugal o los trabajadores sociales contratados por los centros comunitarios de salud en Eslovenia –que en ambos casos ayudan a personas con dificultades para abrirse paso por el sistema sanitario– y eso ha hecho que empeore más todavía la situación de desventaja de estas poblaciones. Los presupuestos de salud mental se han recortado en los Países Bajos, en Eslovenia y en Suecia. Las dificultades de financiación han acelerado la reestructuración a largo plazo del sector hospitalario de varios países, lo que ha provocado el cierre de hospitales públicos pequeños, principalmente en áreas rurales. Por ejemplo, en abril de 2011 se cerraron 67 hospitales públicos en zonas rurales de Rumanía (aproximadamente el 15 % de los hospitales públicos del país).

La prestación de servicios sanitarios también se ha puesto en peligro por la mayor migración del personal y por las restricciones a la hora de contratar más trabajadores. Eso ha conllevado una prestación reducida y el aumento de los tiempos de espera. En España, los tiempos de espera han empezado a aumentar desde sus mínimos en 2010 y especialmente desde 2012, cuando la ley restringió las vacantes a una tasa de sustitución del 10 %. En particular, los pequeños proveedores de servicios médicos en las zonas rurales de varios Estados miembros que se han unido a la UE después de 2004 experimentan dificultades a la hora de contratar enfermeras y anestesiólogos, por ejemplo.



Nuevos grupos con necesidades

Las repercusiones de la crisis en la demanda también han reducido el acceso. La renta disponible ha menguado en muchos hogares debido a la disminución de los ingresos y el aumento del coste de vida. En algunos países, los hogares han tenido más dificultades para realizar copagos (pagos parciales del coste de los servicios utilizados) o para abonar el seguro, especialmente quienes se encuentran fuera del alcance de las medidas de apoyo. En países donde el copago no existe, es reducido o se aplica mal, la caída de la renta disponible también limita el acceso a una atención sanitaria de calidad si es necesario sufragar gastos de transporte o efectuar pagos bajo mano.

El acceso a la atención sanitaria puede ser complicado para los «nuevos necesitados». Algunas personas carecen de información sobre el apoyo disponible y les cuesta abrirse paso hacia él. Otros presentan dificultades económicas (por ejemplo, deudas) que reducen sus ingresos pero el sistema no se ha adaptado para reconocerlo y se les niega el acceso gratuito. Hay otro grupo de personas que viven en una «zona oscura» en el sentido de que ganan demasiado para tener derecho a las exenciones de los copagos y prestaciones del seguro pero no lo suficiente como para disfrutar de un acceso fácil a la atención sanitaria.

Aumento de la demanda

Mientras tanto, la demanda de la atención sanitaria está creciendo. El aumento de la pérdida de empleo y la inseguridad, la carga de trabajo y el estrés laboral (incluso para los propios trabajadores sanitarios), los problemas de deudas y la pérdida de la vivienda o la inseguridad han conllevado el aumento de la necesidad de

acceso a los servicios de salud mental. En determinados países (por ejemplo, Chipre, Grecia y España), los servicios públicos han observado una demanda mayor procedente de personas que anteriormente habrían recurrido a servicios privados pero ya no pueden permitírselo o no disponen del seguro privado que venía con el trabajo debido al recorte de las prestaciones o la pérdida del empleo.

La dinámica de las repercusiones de la crisis sobre la demanda sanitaria es compleja. En el lado positivo, se observan unos estilos de vida más sanos y menos accidentes. En ciertos casos, las personas han pasado de lo público a lo privado (y no al revés) por la menor diferencia del coste (copagos más altos de los servicios públicos y precios más bajos de los servicios privados) y por una tendencia anterior hacia los servicios privados, por ejemplo en Bulgaria, Rumanía y Suecia.

Medidas paliativas

En toda Europa, los gobiernos han tomado medidas para mantener el acceso en tiempos de crisis. Algunos han apoyado una mayor asunción de exenciones de los copagos o han añadido exenciones. También se han esforzado por disminuir el recurso a los servicios más costosos, como la atención hospitalaria y de urgencia, y desarrollar una atención ambulatoria más rentable. Se ha otorgado prioridad a las afecciones y servicios de salud más apremiantes, como es la sustitución de hospitales pequeños en lugares remotos por un servicio de urgencia.

Los servicios sanitarios también han reaccionado ante esta situación. Frente a los recortes presupuestarios, han buscado mantener el acceso economizando en los servicios públicos y los alimentos, e innovar en la forma de suministrar los servicios. Para abordar la mayor demanda de atención mental, por ejemplo, se han ofrecido sesiones en grupo en vez de las individuales

suprimidas. Las TIC también han servido para ofrecer autoayuda, información y diagnóstico a distancia a partir de imágenes enviadas por los médicos de atención primaria locales de zonas remotas a los especialistas hospitalarios. Los proveedores se han mostrado benévolos a la hora de exigir copagos a personas en situaciones de vulnerabilidad.

Un acto de equilibrio

Si bien estas medidas paliativas han supuesto un alivio en momentos difíciles, no pueden mantenerse a largo plazo. Es decir, si la priorización y el ahorro se extienden más allá de un umbral determinado, pueden provocar una disminución del acceso y la calidad. Las reducciones de la atención hospitalaria no siempre se han visto acompañadas de una inversión en la atención ambulatoria que la sustituya. Además, aunque la benevolencia de los proveedores de servicios respecto al pago puede ser crucial para las personas en situaciones de vulnerabilidad, corre el riesgo de no aplicarse con coherencia y lo cierto es que el margen de la benevolencia ha disminuido con las reducciones presupuestarias.

Las soluciones simples de recorte del gasto pueden entrañar un mayor gasto a largo plazo. Por ejemplo, se ha demostrado una mayor dependencia de los servicios de urgencia para necesidades no urgentes por el menor obstáculo económico para el acceso. También se ha informado (en Bulgaria, Irlanda y Eslovenia) de la mayor dependencia de la atención hospitalaria debido a la facilidad relativa para extinguir los contratos temporales de los trabajadores de la asistencia domiciliaria, porque los familiares no pueden permitirse económicamente atender al paciente en casa o porque las altas prematuras ponen en peligro la financiación pública de los hospitales.

En general, las medidas paliativas se han tomado en un contexto de enormes presiones financieras y en algunos casos compensan o superan a los riesgos. Aunque las limitaciones financieras no van a desaparecer del todo, cuando remitan las presiones deberán volver a analizarse.

Hans Dubois

Apoyo a los cuidadores en activo

Las necesidades de atención a los hijos de los padres trabajadores han ocupado el centro del debate destinado a resolver el conflicto del equilibrio entre la vida profesional y la vida privada. A cierta distancia del punto de mira se encuentra el cuidado de los familiares y dependientes mayores o discapacitados. La asistencia domiciliar informal representa una exigencia importante para algunas secciones de la población activa y afecta a la conciliación de las obligaciones laborales y familiares de esas personas. Por ese motivo, el apoyo a los cuidadores en activo debe asumir un papel central en el debate sobre la prolongación de la vida laboral y la sostenibilidad del trabajo.

Según una encuesta del Eurobarómetro en 2011, el 16 % de la población europea en edad de trabajar cuida de otras personas y la mayoría (13 %) presta atención a media jornada pero el 3 % lo hace a jornada completa. La demanda de atención no hará sino aumentar en el futuro debido al envejecimiento demográfico: se espera que el número de personas que necesitan atención a largo plazo en la Unión Europea sea prácticamente el doble en 2060 y pase de unos 11 millones en la actualidad a más de 20 millones.

Perfil de los cuidadores en activo

La probabilidad de convertirse en cuidador familiar aumenta con la edad y alcanza su punto álgido en los trabajadores de 50 a 64 años: casi una de cada cinco personas en esta franja de edad asume responsabilidades de atención en casa. Las mujeres trabajadoras son más propensas a ser cuidadoras que los



hombres trabajadores. Ciertas clases de cuidadores son menos proclives a trabajar que otras (por ejemplo, quienes cuidan de un progenitor y quienes dedican 20 horas o más a la semana a realizar labores de atención). Entre las personas más sobrecargadas están los cuidadores de la generación sándwich, que se ocupan a la vez de sus hijos y de un familiar mayor. A gran parte de esos trabajadores les resulta imposible compaginar el trabajo con sus labores de atención y suelen verse obligados a abandonar el mercado laboral.

Cabe destacar la presencia desproporcionada de mujeres mayores entre la población cuidadora, precisamente el grupo demográfico que está infrarrepresentado en la población activa actual. Para alcanzar un nivel mayor de participación en el empleo de las mujeres mayores, es necesaria una política específica dirigida a los cuidadores en activo, que debe fomentar un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Para ello hace falta la implicación de los gobiernos y las autoridades locales y nacionales, así como de los interlocutores sociales, las empresas y las instituciones de la UE.

Figura 1. Pirámide de las medidas de conciliación



Pirámide de apoyos

Aunque la oferta estatal de servicios de atención es un elemento del apoyo a los cuidadores en activo, el paquete político debe ampliarse más hasta abarcar estrategias laborales que reconcilien el trabajo con los cuidados. En la actualidad, algunos países han implantado una combinación de políticas, mientras que otros disponen de un único mecanismo de apoyo. En otros casos, la capacidad para compaginar el trabajo y los cuidados depende íntegramente de la buena voluntad de las empresas.

Las diferentes medidas implantadas en los Estados miembros en beneficio de los cuidadores en activo se indican en la figura 1 (que toma prestado de la jerarquía de necesidades de Maslow). Los niveles inferiores de la pirámide son las medidas más pertinentes para conciliar el trabajo y la familia, que se centran en la ordenación del tiempo de trabajo. Incluyen la flexibilidad del horario de entrada y salida, la posibilidad de trabajar menos unos días y más otros, y las reducciones de la carga de trabajo o las responsabilidades, como las tareas de administración, durante un periodo.

El siguiente escalón en la jerarquía lo ocupan los mecanismos de protección, dirigidos a ofrecer seguridad en el empleo, como la garantía de que el trabajador pueda volver al mismo puesto tras un permiso. Son un elemento esencial del combinado político, ya que los derechos de los cuidadores en activo no tienen valor alguno si las empresas son capaces de evadir los derechos más básicos despidiendo a los trabajadores que deben atender a un familiar. En varios países se ha demostrado que los trabajadores no dicen a sus empresas, ni siquiera a sus compañeros, que tienen una persona a su cargo por miedo a que peligre su puesto de trabajo. En muchos países del antiguo Bloque del Este, la protección laboral ha sido y sigue siendo la principal tabla salvavidas de los trabajadores con cargas familiares.

Permisos

En un nivel superior se sitúan los permisos: de urgencia o de fuerza mayor de hasta una semana, no remunerado de corta duración (normalmente hasta seis meses) y no remunerado de larga duración (un año o más). Los permisos más sofisticados son los de corto y largo plazo con sustitución de ingresos. Esos ingresos no los suele asumir la empresa sino el seguro, las autoridades locales o el gobierno. En los países nórdicos, los cuidadores por lo general tienen el derecho de recuperar su puesto tras un permiso sabático de cuidados y durante el permiso están contratados

Figura 2. Tipología de los planteamientos políticos del apoyo a los cuidadores en activo



por el ayuntamiento. Aunque el pago raras veces es un salario completo, es mucho más generoso que en casi todos los demás países. El Reino Unido contempla permisos similares aunque la retahíla de requisitos (entre ellos, el control de recursos, la reducción de las horas de trabajo y la evaluación del nivel de las necesidades de atención) tiende a desalentar las solicitudes.

Desde luego, las prioridades varían según el caso concreto. Si un permiso no remunerado para una madre soltera a cargo de su padre discapacitado solo hace empeorar unos ingresos ya de por sí bajos, no hay argumentos a favor del derecho legal si no va acompañado de una sustitución de ingresos.

Medidas de apoyo en los Estados miembros

Eurofound ha clasificado a los Estados miembros según el combinado de medidas de apoyo que han implantado, lo que ha dado lugar a tres agrupaciones (véase la figura 2).

La primera agrupación engloba a los países con una estructura desarrollada de apoyo a los cuidadores para la conciliación de la vida laboral y la vida privada. Estos países contemplan amplios permisos

para los cuidadores en activo, sobre todo los permisos de urgencia y corta y larga duración, en todos los casos con sustitución de ingresos. Además, la mayoría de estos países presentan un buen nivel de flexibilidad del tiempo de trabajo y, en algunos casos, protección laboral para los cuidadores.

La segunda agrupación se caracteriza por el énfasis en los permisos de corta duración, con o sin sustitución de ingresos, y por la protección laboral de los cuidadores en activo. Estos países ofrecen flexibilidad limitada del tiempo de trabajo y permisos de urgencia.

En la tercera agrupación se encuentran los países que dependen en gran medida de la ordenación flexible del tiempo de trabajo. Ninguno de estos países ofrece permisos de larga duración y los demás derechos, si existen, son limitados. Por ejemplo, Eslovaquia ofrece un buen nivel de flexibilidad del tiempo de trabajo, la jornada parcial e incluso el teletrabajo pero ninguna otra medida. Lo mismo ocurre con Polonia. Solo la República Checa contempla permisos, aunque de forma limitada: apenas un día de permiso de urgencia y un día de permiso de corta duración. En estos países, la realidad es que casi todos los cuidadores renuncian al trabajo

y se convierten en cuidadores a tiempo completo porque compaginar el trabajo con sus responsabilidades de atención no es realmente posible.

La presencia de los Países Bajos en este grupo es anómala y no refleja con exactitud el nivel de apoyo disponible en este país; aunque las políticas de empleo son escasas, hay muchas iniciativas de los interlocutores sociales y las empresas. Además, tanto en los Países Bajos como en Luxemburgo, el Estado ofrece una amplia gama de instituciones de cuidados formales y por eso las políticas de empleo exhaustivas son menos críticas.

Jean-Marie Jungblut

Helen Burke

- Docherty, P., Kira, M. y Shani, M. B. (2009), *Creating sustainable work systems: Developing social sustainability* (Creación de sistemas de trabajo sostenible: el desarrollo de la sostenibilidad social), Routledge, Nueva York.
- Eurofound (2012), *Sustainable work and the ageing workforce* (Trabajo sostenible y envejecimiento de la población activa), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- Eurofound (2012), *Trends in job quality in Europe* (Tendencias en la calidad del empleo en Europa), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey: Overview report* (Quinta encuesta europea sobre las condiciones de trabajo: informe recapitulativo), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- Eurofound (2012), *Impact of the recession on age management policies (résumé)* [Efectos de la recesión en las políticas relacionadas con la gestión del «factor edad» (Resumen)], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- Eurofound (2013), *Women, men and working conditions in Europe* (Condiciones laborales de hombres y mujeres en Europa), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- Eurofound (2013), *Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market* (La función de los gobiernos y los interlocutores sociales en el mantenimiento de los trabajadores de más edad en el mercado de trabajo), Dublín.
- Eurofound (2013), *Working time and work–life balance in a life course perspective* (El tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar en las distintas etapas de la vida), Dublín.
- Eurofound (2014), *Access to healthcare in times of crisis* (Acceso a la asistencia sanitaria en épocas de crisis), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- Eurofound (2014), *Employment opportunities for people with chronic diseases* (Oportunidades de empleo para los enfermos crónicos), Dublín.
- Eurofound (2014), *Occupational profiles in working conditions: Identification of groups with multiple disadvantages* (Perfiles ocupacionales en las condiciones de trabajo: definición de los grupos expuestos a múltiples desventajas), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- Eurofound (2014), *Working conditions and job quality: Comparing sectors in Europe – Overview report* (Condiciones de trabajo y calidad del empleo: comparación de sectores en Europa – Resumen ejecutivo), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- Eurofound (próximamente), *Third European Company Survey – Overview report* (Tercera encuesta europea de empresas: informe recapitulativo), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- Eurofound (próximamente), *Impact of demographic change on policies for reconciling work and family life* (Efectos del cambio demográfico en las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
- Comisión Europea (2010), *Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth* (Europa 2020: estrategia para un crecimiento inteligente, inclusivo y sostenible), COM(2010) 2020 final, Bruselas.

www.eurofound.europa.eu

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) es una agencia tripartita de la Unión Europea cuya función es aportar conocimientos en el ámbito de las políticas sociales y laborales. La Fundación fue creada en 1975 por el Reglamento (CEE) nº 1365/75 del Consejo para contribuir a proyectar e instaurar mejores condiciones de vida y de trabajo en Europa.



■ Oficina de Publicaciones