



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS
DE GRAN CANARIA

Análisis y propuesta de actuación en las organizaciones ante el envejecimiento de las plantillas

MÁSTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES

TRABAJO FIN DE MÁSTER

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

Estructura de Teleformación

Curso Académico 2018-2019

Autora: Beatriz Naranjo Jiménez

Tutores: Javier Cruz Norro y Maximino Díaz Hernández

Las Palmas de Gran Canaria, Febrero de 2019

NARANJO
O
JIMENEZ
BEATRIZ

Firmado digitalmente
por NARANJO
JIMENEZ
BEATRIZ
Fecha:
2019.02.05
17:23:22 Z

DIAZ HERNANDEZ
MAXIMO

Firmado digitalmente por
DIAZ HERNANDEZ MAXIMO -
Fecha: 2019.02.06 11:54:01 Z

Firmado por CRUZ NORRO, JAVIER (FIRMA) el día
05/02/2019 con un certificado emitido por AC
DNIE 001

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer especialmente a mi familia y amigos por todo el apoyo y la comprensión que siempre me han brindado durante la realización del Máster.

A mis tutores por su contribución para poder presentar este trabajo y por la implicación y el tiempo dedicado.

A mis profesores por su disposición y compromiso con la enseñanza que ayudaron en mi aprendizaje.

A los profesionales de Prevención de Riesgos Laborales con los que hice las prácticas por enseñarme el desarrollo del trabajo de un prevencionista, y dedicar su tiempo en ello.

RESUMEN

En la actualidad vivimos en una sociedad donde el incremento del número de personas mayores es un hecho. Esto se debe a un descenso importante de la tasa de natalidad, ya que cada vez se tienen menos hijos, y a un aumento en la esperanza de vida. Con lo que el resultado es una población que envejece.

El envejecimiento no se puede considerar como una etapa del ciclo vital, si no como un proceso, un proceso que comienza desde que nacemos y se acentúa al llegar a la edad adulta. Este proceso de envejecimiento influye a nivel laboral y por consiguiente a nivel de la prevención de los riesgos laborales, pues con la edad aumenta la probabilidad de sufrir daños o lesiones en el trabajo. Por ello con este trabajo se ha querido analizar este proceso de envejecimiento y su repercusión en el mundo laboral, pues esto supone un cambio de las estrategias en materia de recursos humanos y un nuevo enfoque de la gestión de la edad en el lugar de trabajo. Además, los últimos cambios legislativos en materia sociolaboral implican que los trabajadores prolonguen su vida laboral más allá de los 65 años, lo que hace que se reduzcan las posibilidades de jubilarse anticipadamente.

Las empresas tienen que mentalizarse en cuidar de la salud de sus trabajadores para que lleguen en plenas condiciones a la edad de 55 años ya que su futuro recaerá en parte en el rendimiento y la productividad de la población activa de más edad y en el aprovechamiento eficaz de este colectivo.

En el desarrollo del trabajo se dan a conocer las características y necesidades de los trabajadores de más edad, y la importancia de cómo la seguridad y salud en el trabajo son pilares fundamentales para promover y garantizar un envejecimiento activo favorable. También se han propuesto medidas a adoptar por las empresas ante el envejecimiento de las plantillas, a partir de planes de gestión de la edad, la inclusión de aspectos referentes a las personas de más edad en el plan de prevención de riesgos laborales de las empresas, y la promoción de entornos de trabajo saludables.

Palabras clave: envejecimiento poblacional, envejecimiento de la población activa laboral, gestión de la edad, riesgos laborales, promoción de entornos de trabajo saludables.

ABSTRACT

At present we live in a society where the increase in the number of elderly people is a fact. This is due to a significant decrease in the birth rate, with fewer and fewer children, and an increase in life expectancy. So the result is an aging population.

Aging can't be considered as a stage of the life cycle, but as a process, a process that begins from birth and is accentuated to reach adulthood. This aging process influences at work level and therefore at the level of the prevention of occupational risks, because with age increases the probability of suffering damages or injuries at work. For this reason, with this work we have tried to analyze this aging process and its repercussion in the working world, because this involves a change in the strategies in terms of human resources and a new approach to age management in the workplace. In addition, the latest legislative changes in social and labor matters mean that workers prolong their working life beyond 65 years, which reduces the chances of early retirement.

Companies have to focus on taking care of the health of their workers so that they reach in full conditions at the age of 55, since their future will be partly on the performance and productivity of the older active population and on the efficient use of this collective.

In the development of work, the characteristics and needs of older workers are made known, and the importance of how safety and health at work are fundamental pillars to promote and ensure favorable active aging. Measures have also been proposed to be adopted by the companies in view of the aging of the workforce, based on age management plans, the inclusion of aspects relating to the elderly in the occupational risk prevention plan of the companies, and the promotion of healthy work environments.

Key words: population aging, aging of the active workforce, age management, occupational risks, promotion of healthy work environments.

INDICE

AGRADECIMIENTOS.....	2
RESUMEN.....	3
ABSTRACT.....	4
OBJETIVOS.....	8
INTRODUCCIÓN.....	9
ENVEJECIMIENTO POBLACIONAL.....	10
ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN ACTIVA LABORAL.....	14
ENVEJECIMIENTO Y RIESGOS LABORALES.....	19
¿CÓMO ABORDAR EL ENVEJECIMIENTO DE LAS PLANTILLAS?.....	25
Promoción de entornos de trabajos saludables.....	25
Gestión de la edad.....	30
Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.....	34
CONCLUSIÓN.....	51
BIBLIOGRAFÍA.....	52
ANEXOS.....	54
Anexo 1: Historia de los esfuerzos globales por mejorar la salud de los trabajadores.....	54
Anexo 2: Grupos, empresas e instituciones que se ocupan de la salud laboral nivel Europeo.....	58

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Evolución de la población en España entre 2002 y 2015</i>	11
Figura 2. <i>Pirámides de población de España (años 2018 y 2033)</i>	12
Figura 3. <i>Proyección de la población residente en España por grupos de edad. 2018-2033</i>	13
Figura 4. <i>Ocupados por sexo, grupo y edad</i>	13
Figura 5. <i>Índice de incidencias de accidentes de trabajo en jornada con baja por sexo y tramos de edad por cada cien mil trabajadores (Año 2017)</i>	21
Figura 6. <i>Índices de incidencia de accidentes de trabajo en jornada mortales por tramos de edad por cada cien mil trabajadores (Año 2017)</i>	21
Figura 7. <i>Indicadores de morbilidad en trabajadores por rango de edad. % de trabajadores</i>	22
Figura 8. <i>Enfermedades crónicas en trabajadores por rangos de edad. % de trabajadores</i>	23
Figura 9. <i>Ambientes de trabajo inadecuado</i>	26

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Estresores y medidas preventivas</i>	29
Tabla 2. <i>Niveles de riesgo</i>	37
Tabla 3. <i>Cambios fisiológicos en el envejecimiento, riesgos y medidas preventivas</i>	37
Tabla 4. <i>Cambios psicológicos en el envejecimiento, riesgos y medidas preventivas</i>	43

OBJETIVOS

Objetivo general: Análisis de la situación actual del envejecimiento de la población laboral y propuesta de gestión ante el envejecimiento de las plantillas.

Objetivos específicos:

- Conocer y estudiar las características y necesidades del colectivo de población activa envejecida.
- Conocer la influencia del envejecimiento en la actividad laboral.
- Estudiar los riesgos laborales a los que están expuestos y cómo prevenirlos.
- Crear entornos de trabajo saludable para disminuir el potencial deterioro de la salud con la edad.
- Establecer la gestión de la edad en las empresas.
- Integrar los aspectos referentes a los mayores de 55 años en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de las empresas.

INTRODUCCIÓN

Si hay algo que pasa inevitablemente es el tiempo. Es de las pocas cosas que el ser humano no puede controlar y que por tanto no está de nuestra mano. Nacemos, crecemos, nos desarrollamos y sin darnos cuenta llegamos a la edad adulta, comenzando así un proceso que no tiene vuelta atrás, que es el proceso de envejecimiento. Durante ese tiempo aprendemos de la experiencia que es la vida.

Vivimos en tiempos de transformación y cambio. Cambia la sociedad, la economía, la política, la demografía..., y esto repercute también a nivel laboral donde tienen que cambiar las estrategias. Nos enfrentamos a una situación nueva que no se había dado antes con tanta fuerza en los países de nuestro entorno debido al aumento tan marcado de la edad. La edad de supervivencia aumenta y la natalidad disminuye. Esto se está dando desde hace unos años y las empresas lo están empezando a notar. La población está envejeciendo y eso es un hecho, lo que tiene y tendrá impactos en las empresas.

(García, 2015, p.5)

El hacerse mayor debería ser considerado como una ventaja, pero parece que ésta no es la idea que se tiene especialmente en el mundo laboral. Éstas tendrán que aumentar su campo de visión y poner en marcha acciones y planes a corto y medio plazo frente al envejecimiento de las plantillas, lo que supone un reto en sí mismo para la organización de las empresas.

A las personas de más de 55 años se les achaca falta de flexibilidad, de no estar al día en las nuevas tecnologías, poca iniciativa..., todo debido a una serie de estereotipos y prejuicios que se han creado a nivel cultural y social, sin ninguna base científica. Lo que si hay que tener en cuenta, y que no podemos omitir, es que en una sociedad más envejecida se da una mayor prevalencia de patologías asociadas a la edad, como son los problemas cardiacos, respiratorios y las enfermedades neurodegenerativas, muchos de ellos derivados del propio trabajo.

Está claro que las empresas tienen que cuidar de sus trabajadores, y crear entornos de trabajo saludable para todos independientemente de la edad, y en concreto crear planes de gestión de la edad y políticas de prevención enfocadas a los trabajadores mayores de 55 años, pues tarde o temprano todos seremos mayores.

EL ENVEJECIMIENTO POBLACIONAL

Podemos definir el envejecimiento como el conjunto de procesos desfavorables, con causas biológicas que se van originando con el devenir del tiempo y que suelen dar como resultado una disminución de las capacidades psicosomáticas que, en los últimos años, limita la adaptación del organismo al medio y su capacidad de respuesta a las distintas exigencias de éste. El envejecimiento da lugar a resultados finales distintos y está sometido a la variabilidad individual, manifestándose como un proceso insidioso, con distintas partes del cuerpo envejeciendo a distintas velocidades.

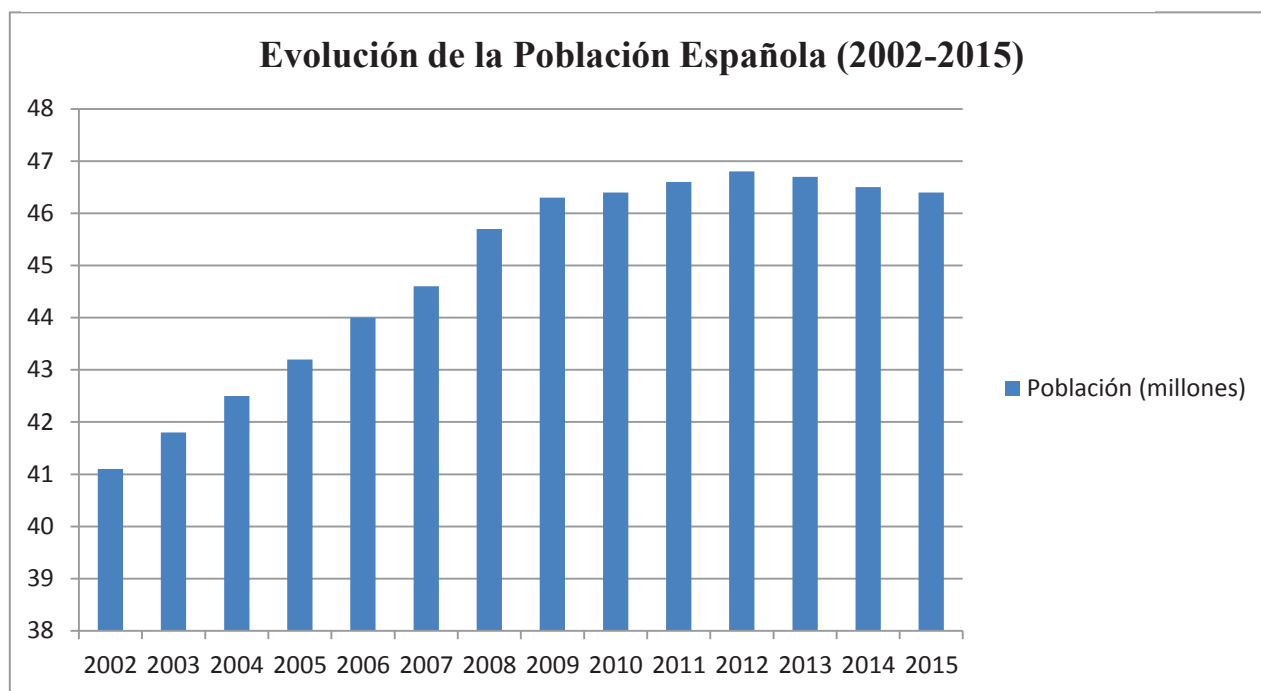
(INSHT, 1995, p.1)

Este proceso de envejecimiento es un fenómeno que se está produciendo a nivel mundial, aunque predominantemente en los países más industrializados. Las previsiones de población de Naciones Unidas apuntan que España se caracteriza por ser una población envejecida, que va en aumento y que se convertirá en una de las poblaciones más envejecidas del mundo.

En los últimos años España ha experimentado algunos cambios demográficos; así como entre 2002 y 2008 hubo un aumento de la población gracias en parte a un flujo migratorio positivo y coincidiendo con la etapa de crecimiento económico, es a partir de 2009 cuando los efectos de la crisis empiezan a repercutir en la población y este crecimiento empieza a disminuir, aunque llega a su máximo en 2012, pero alcanzando valores negativos a partir de 2013. Entre 2002 y 2008 la población pasó de los 41 millones de personas a los casi 45,7 millones (un aumento de 4,6 millones de personas), de los cuales sólo un 1,1 millones corresponde a nacimientos residentes en España, frente al resto de población extranjera. Esto lo podemos ver reflejado en la Figura 1.

(Confederación Española de Organizaciones Empresariales [CEOE], 2016, p.8)

Figura 1. Evolución de la población en España entre 2002 y 2015



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

En 2012 se alcanzaron los 46,8 millones de personas, y “según cifras actuales en el tercer trimestre de 2018 la población española se situaba en los 46,6 millones de personas” (INE, 2018, p.2).

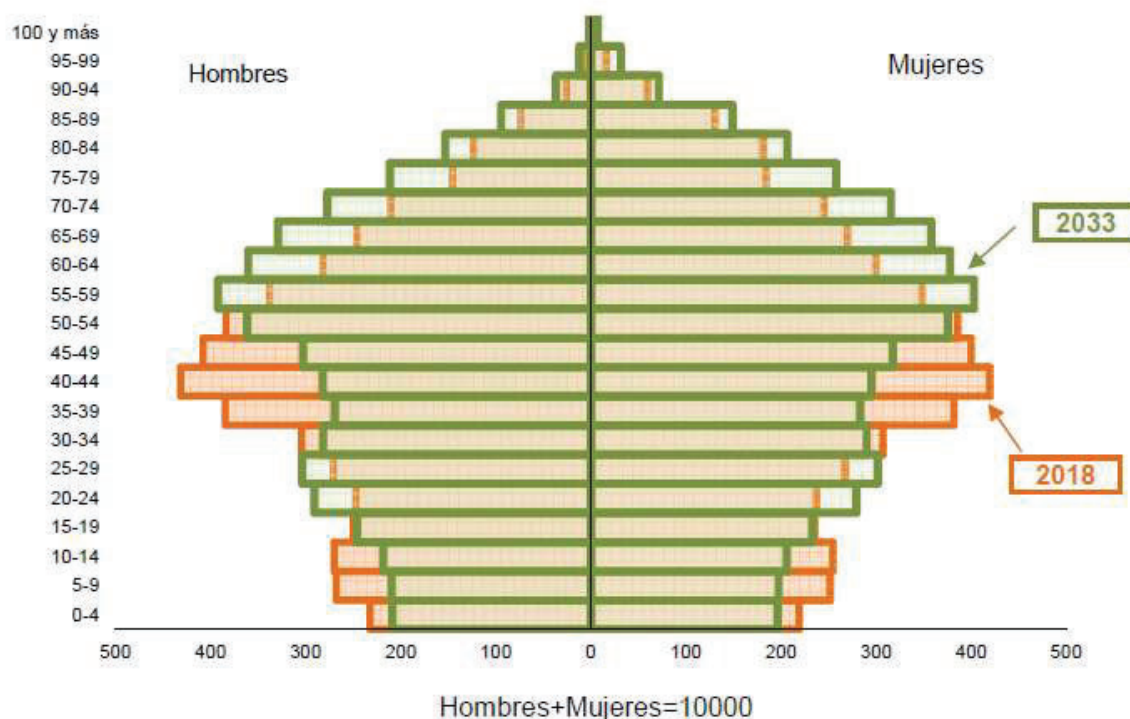
El crecimiento poblacional que hasta ahora había sido negativo recupera valores positivos y lejos de disminuir la población, ésta aumentará, pero no porque vaya a aumentar la natalidad, ya que ésta se prevé que se mantenga estable en relación a los últimos años, aunque ligeramente al alza por la recuperación económica, sino debido al aumento de la esperanza de vida y a los flujos migratorios. La esperanza de vida influye indirectamente en los datos poblacionales, pues sirve como indicador del tiempo que permanecerán vivas las personas, y al aumentar, aumenta también la cantidad de población futura. Es por ello que el Instituto Nacional de Estadística (INE) prevé que para el 2033 la población aumente hasta los 49 millones de habitantes. (INE, 2018, p.1)

A continuación, en la Figura 2, se puede apreciar una forma de pirámide invertida, donde la población se concentra de la mitad de la pirámide hacia arriba, resultado del “baby boom” ocurrido entre los años 1957-1977, y sin relevo generacional, donde nacieron casi 14 millones de niños.

(De la Parte, s.f., p.4)

Figura 2. Pirámides de población de España (años 2018-2033)

Pirámides de población de España (años 2018 y 2033)



Fuente: INE

Como podemos ver en los datos que se muestran a continuación, de los 46,6 millones de personas, más del 25% de la población son mayores de 55 años y casi 4 millones se corresponden con el grupo de edad de los 40-44 años, que es la población predominante en estos momentos en España y es donde se concentra el mayor número de población trabajadora junto con los de edades más avanzadas. Es por tanto, y según estos datos que de aquí a los próximos 15 años (2033) el grupo de mayor población en España será el de los 55-59 años.

(INE, 2018, p.9)

Son 19,5 millones de personas las que están en activo y en cuanto a razón de sexo hay más hombres en activo que mujeres a nivel de todas las edades (Figura 3 y 4).

Figura 3. Proyección de la población residente en España por grupos de edad. 2018-2033

PROYECCIÓN DE LA POBLACIÓN RESIDENTE EN ESPAÑA POR GRUPOS DE EDAD. 2018-2033		
Grupos de edad	2018	2033
TOTAL	46.659.302	49.016.019
0 a 4 años	2.104.793	1.984.806
5 a 9 años	2.423.192	1.995.913
10 a 14 años	2.448.415	2.080.238
15 a 19 años	2.263.927	2.347.271
20 a 24 años	2.261.685	2.796.807
25 a 29 años	2.512.596	2.968.547
30 a 34 años	2.853.574	2.803.431
35 a 39 años	3.577.880	2.707.978
40 a 49 años	3.972.611	2.828.356
45 a 49 años	3.767.952	3.041.851
50 a 54 años	3.592.122	3.613.980
55 a 59 años	3.205.235	3.898.538
60 a 64 años	2.713.921	3.618.870
65 a 69 años	2.406.215	3.369.080
70 a 74 años	2.126.891	2.907.752
75 a 79 años	1.538.815	2.300.769
80 a 84 años	1.422.838	1.766.105
85 años y más	1.465.921	1.985.799

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Figura 4. Ocupados por sexo, grupo y edad

OCUPADOS POR SEXO Y GRUPO DE EDAD	
Ambos sexos	19.528.000
De 16 a 19 años	165.500
De 20 a 24 años	908.000
De 25 a 29 años	1.695.000
De 30 a 34 años	2.120.600
De 35 a 39 años	2.707.000
De 40 a 44 año	3.143.000
De 45 a 49 años	2.862.700
De 50 a 54 años	2.572.400
De 55 años y más	3.353.900
Hombres	10.662.400
De 16 a 19 años	93.800
De 20 a 24 años	484.000
De 25 a 29 años	893.500
De 30 a 34 años	1.128.300
De 35 a 39 años	1.466.200
De 40 a 44 años	1.708.500
De 45 a 49 años	1.579.200
De 50 a 54 años	1.421.100
De 55 años y más	1.887.800
Mujeres	8.856.600
De 16 a 19 años	71.600
De 20 a 24 años	424.000
De 25 a 29 años	801.500
De 30 a 34 años	992.300
De 35 a 39 años	1.240.800
De 40 a 44 años	1.434.400
De 45 a 49 años	1.283.500
De 50 a 54 años	1.151.400
De 55 años y más	1.466.200

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN ACTIVA LABORAL

Las nuevas tendencias demográficas hacia un envejecimiento de la población se han trasladado a la población activa laboral que ha visto incrementado el número de trabajadores de más de 55 años en los últimos años.

Desde la década de los noventa la Organización Mundial de la Salud (OMS) promociona la idea del envejecimiento activo, y en 2002 lo define como “el proceso de optimización de las oportunidades de salud, participación y seguridad con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas a medida que envejecen” (OMS, 2015, p.5). Con esta idea lo que se busca es que los mayores sigan siendo productivos y se mantengan sanos, rompiendo el vínculo entre envejecimiento y dependencia, y existiendo la solidaridad entre generaciones. Precisamente el año 2012 fue declarado Año del envejecimiento activo y saludable y de la solidaridad intergeneracional.

La Unión Europea también ha adoptado esta idea tras haber fijado objetivos para la elevación de la tasa de empleo de los mayores de 55 años. Aun cuando existen diversas medidas para combatir el envejecimiento, la Comisión Europea otorga una importancia estratégica al incremento de la tasa de participación laboral de las mujeres y de los hombres mayores de 55 años.

(Urrutikoetxea, 2011, p.25)

Ya en 2001 el Consejo de Europa de Estocolmo propuso como objetivo a cumplir para el año 2010 que al menos el 50% de la población de edades comprendidas entre 55 y 64 años estuviera trabajando. En la actualidad, dentro de la Estrategia Europa 2020, se ha fijado que la ocupación entre los trabajadores de más de 55 años sea del 75%. Para la consecución de este logro también se le ha dado importancia al aumento de la protección de la salud y a la mejora de la ergonomía y de las condiciones de los puestos de trabajo para que contribuyan en la prolongación de una vida laboral saludable, pues el principio fundamental del envejecimiento activo laboral es el de adaptar el trabajo a la persona y ajustar las demandas al nivel de competencias y actitudes propias de cada trabajador.

(Urrutikoetxea, 2011, p.26)

A nivel europeo la proporción de trabajadores en edad avanzada se incrementará en las dos próximas décadas, lo que supone el aumento del grupo de edades entre 55 y 64 años en un 16.2% (9.9 millones) entre los años 2015 y 2035. El resto de grupos de edades

muestran una tendencia a la baja. A este nivel el objetivo es promover el empleo y la formación, en contra de las políticas de índole asistencial, basadas en salidas anticipadas a la jubilación, la discapacidad, el desempleo o la asistencia social, propias de décadas anteriores y extendidas por la Unión Europea. Las acciones están dirigidas por un lado, a elevar aún más la tasa de empleo de los trabajadores y trabajadoras mayores, y por otro a aumentar la edad media de salida del mercado laboral.

(Mutua Navarra, 2013, p.30)

Actualmente en España los mayores de 55 años representan aproximadamente el 15% de la población ocupada, y ese porcentaje irá en aumento. Además la mayoría de los trabajadores de estas edades tiene un nivel de estudios bajo. Hay que destacar también la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, pues éste siempre ha estado marcado por un predominio del hombre.

Con la crisis, la respuesta de las empresas fue la reducción de las plantillas a nivel de todos los grupos de edad, pero especialmente entre los trabajadores más jóvenes, que se encontraron con el aumento de la etapa formativa y la negativa de contratación por parte de las empresas, pero también entre el colectivo de más edad con una salida más prematura del mundo laboral por sus salarios más altos. Con ello, las medidas de amortización de los puestos de trabajo iban encaminadas a buscar una mayor productividad con menos personal, e intentar ser lo más competitivos posible con una reestructuración y actualización del trabajo.

(CEOE, 2016, p.22)

Sin embargo, todo ello afectó no sólo al trabajador, que es quien vive la pérdida de un trabajo, con el efecto económico que ello supone y las pocas posibilidades laborales existentes por la propia edad, sino a la propia empresa y a la sociedad en general. A la empresa porque pierde experiencia y conocimientos adquiridos hasta ahora por estos trabajadores, y porque se traduce en desmotivación del resto de trabajadores por la mayor exigencia de trabajo a menor costo; y a la sociedad, porque a nivel económico conlleva un aumento de los costes por tener que afrontar las prestaciones por desempleo, prejubilación o jubilación anticipada, no pudiendo ser destinado a otros ámbitos.

Esta situación provocó que se terminara retrasando la edad de jubilación de las 65 a los 67 años con la aprobación de la Ley de Reforma de las Pensiones en 2011. En la actualidad la edad de jubilación se sitúa en los 65 años y 8 meses para los que tienen

cotizados menos de 36 años y 9 meses, y en los 65 años si se ha cotizado más de 36 años y 9 meses. Cuando culmine la aplicación completa de la reforma de las pensiones la edad legal de jubilación se situará a partir de 2027 en los 67 años. Esto supone que se prolongue la vida laboral de las personas, y sumado a la entrada cada vez más tardía de los jóvenes en el mercado de trabajo hace que se produzca un desequilibrio entre el número de pensionistas y el número de cotizantes.

(Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social [MTMSS], 2017)

Esta problemática sobre las tasas de empleo y la financiación de las pensiones preocupa a los gobiernos, lo que ha hecho que se creen políticas sobre el envejecimiento de la población activa y la necesidad de atajar las barreras de la edad dentro de la lucha contra el desempleo y la promoción de políticas de mercado de trabajo más activas.

Entre ellas se aprobó la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad (Estrategia 55 y más) con cuatro grandes objetivos:

1. Elevar la tasa de empleo y reducir el desempleo de los trabajadores y las trabajadoras mayores de 55 años.
2. Favorecer el mantenimiento en el empleo de los trabajadores y las trabajadoras mayores de 55 años para contribuir a la prolongación de la vida laboral y a la existencia de carreras de cotización a la Seguridad Social más largas.
3. Mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras mayores de 55 años, con particular atención a la mejora de su seguridad y salud en el trabajo.
4. Promover la reincorporación al mercado de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras de más edad que pierden su empleo, asegurando una adecuada protección social durante la situación de desempleo.

(Foment del Trebal Nacional, 2013, p.5)

“La edad es la causa más frecuente de discriminación laboral. Casi 1 de cada 20 trabajadores manifiesta haber experimentado esta discriminación en el lugar de trabajo y un 15% afirma haber sido testigo de discriminaciones por razón de la edad en el entorno laboral” (García, 2015, p.7). Los trabajadores de más edad sufren más desempleo de larga duración y reciben menos formación que los más jóvenes. Estudios realizados a nivel

Europeo han identificado que España es uno de los países en los que los estereotipos están más presentes en la contratación, y que el factor edad afecta negativamente en los procesos de selección en casi un 65% de los casos.

Existe la creencia errónea de que con el avance de la edad y el declive de las capacidades funcionales existe un peor desempeño de las tareas, o que el nivel de trabajo disminuye. La evidencia científica demuestra que los trabajadores de edad avanzada no son menos eficientes que los más jóvenes, aunque también depende de los distintos tipos de trabajo. Los trabajadores de más edad sufren además menos accidentes que los más jóvenes y las posibilidades de que abandonen un puesto de trabajo son menores. (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo [FEMCV], s.f., p.1)

Estudios realizados al respecto verifican que en ciertos aspectos, como es el caso de las tareas de oficina, se igualan a los más jóvenes, y en cuanto al absentismo, accidentes o rotación, los resultados son menores en los trabajadores de mayor edad. Generalmente las tareas que requieren un elevado nivel de experiencia, destreza o toma de decisiones no suelen verse alteradas con la edad, sino que van a mejor; mientras que aquellas que requieran de capacidades físicas, como fuerza muscular o resistencia cardiorespiratoria, y rapidez de reacción, si tienden a verse afectadas en mayor medida. Esto debe ponerse en conocimiento de las empresas para acabar con ciertos tapujos respecto a la edad que tienen más que ver con estereotipos y una creencia cultural que se ha creado que con la realidad en sí misma. Además, a veces son las propias condiciones del trabajo lo que envejece al trabajador antes que la disminución de sus capacidades. (INSHT, 1995, p.3)

La manera de combatir la discriminación por razón de edad es mediante la creación de “estrategias de gestión de la edad, la adopción de medidas concretas, así como políticas generales en materia de empleo o recursos humanos, que proporcionen un entorno que permita a cada uno realizar su potencial, sin verse perjudicado por motivos de edad” (FEMCV, s.f., p.3). Es cierto que debe haber una diversidad de edad en las empresas, pero atendiendo al panorama actual es inevitable que haya un mayor número de empleados de mayor edad que jóvenes.

Un enfoque positivo para combatir la discriminación por razón de edad puede ser el de dar a conocer dichos estudios de la edad a la dirección, supervisión y a la plantilla en

general de las empresas que pongan de manifiesto las ventajas de contratar e invertir en trabajadores de edad avanzada. Dichas pruebas pueden contener ejemplos de organización o estructuración del propio trabajo, entre otras. Por otro lado, los representantes sindicales deberían intervenir de manera más frecuente ante esta problemática de la edad con cursos de sensibilización y concienciación, y deberían existir acuerdos colectivos donde se incluyan medidas de formación como remedio ante las desventajas que experimentan los trabajadores de mayor edad.

(FEMCVT, s.f., p. 13)

Los empresarios deben ofrecer igualdad de oportunidades a todos los trabajadores y en especial a los de mayor edad para evitar la discriminación, tanto a la hora de contratación como de formación. También se debe garantizar un compromiso por parte de los trabajadores y mostrar interés en ello.

ENVEJECIMIENTO Y LOS RIESGOS LABORALES

Los riesgos laborales son el producto de la interacción entre el trabajador y el medio de trabajo, pero no se debe considerar este hecho como un factor en sí mismo, sino que existen otras variables que influyen en la aparición o en el aumento de la probabilidad que un riesgo tenga lugar. Las condiciones ambientales del trabajo, la organización del trabajo, las relaciones interpersonales, la edad, aspectos físicos y psicológicos de las personas, son variables que pueden ocasionar riesgos. De hecho, la edad, es un factor que puede afectar al trabajo pero es el tipo de trabajo el que más influye en el envejecimiento de las personas.

Las capacidades físicas alcanzan su máximo entorno a los 20-25 años y comienzan a decaer de manera más significativa a partir de los 40-50 años, estimándose que la actividad física máxima desciende un 1,5% cada año aproximadamente. En particular se observa una disminución de la movilidad de las articulaciones y de la fuerza muscular máxima. En este sentido hay que destacar una reducción del 15-20% para los esfuerzos y capacidades máximas. Los órganos sensoriales también pueden verse alterados negativamente (vista, oído, sistema nervioso,..) pudiendo afectar a la actividad laboral. Por otro lado, las capacidades mentales parecen disminuir más tarde y con menos incidencia general. Se observan mejoras en la capacidad lingüística, la percepción, el ingenio, la capacidad de tomar decisiones y de racionalizar, mayor compromiso con el trabajo y competencia profesional, y a menudo tasas de absentismo más bajas.

(Urrutikoetxea, 2011, p.27)

Es cierto que el envejecimiento lleva consigo un deterioro del sistema fisiológico, sin embargo, existe un envejecimiento considerado normal y un envejecimiento patológico que puede verse influenciado, además de por la genética y por los estilos de vida, por el entorno y por factores ambientales derivados del trabajo. Se envejece más rápidamente cuando las condiciones ambientales y del entorno son desfavorables, entre ellas las del trabajo. “Los trabajadores expuestos a malas condiciones de trabajo tienen más probabilidades de contraer una incapacidad derivada de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional” (De la Parte, s.f., p.5).

Los trabajadores con cierta edad comienzan a tener problemas en el desempeño de las tareas debido a excesos de demanda que pueden sobrepasar sus capacidades individuales, sobre todo en aspectos como la percepción sensorial, destrezas psicomotoras, memoria, aprendizaje y fuerza muscular. Este problema aparece cuando las capacidades

funcionales del individuo comienzan a disminuir y no lo hacen las demandas del entorno físico o de la tarea. Además, con el envejecimiento aumenta la incidencia de padecer enfermedades crónicas como diabetes, hipertensión, enfermedades cardíacas, degenerativas, dolencias articulares y musculares, patologías cancerígenas, así como enfermedades profesionales derivadas de la exposición prolongada a ciertos agentes o la realización de actividades.

Un indicador de la repercusión de la edad en los riesgos laborales es mediante la frecuencia y duración de las bajas. La duración media de las bajas aumenta con la edad del trabajador, mientras que la frecuencia de las bajas por incapacidad temporal es mayor en los jóvenes, aunque estas son de más corta duración.

(Urrutikoetxea, 2011, p.29)

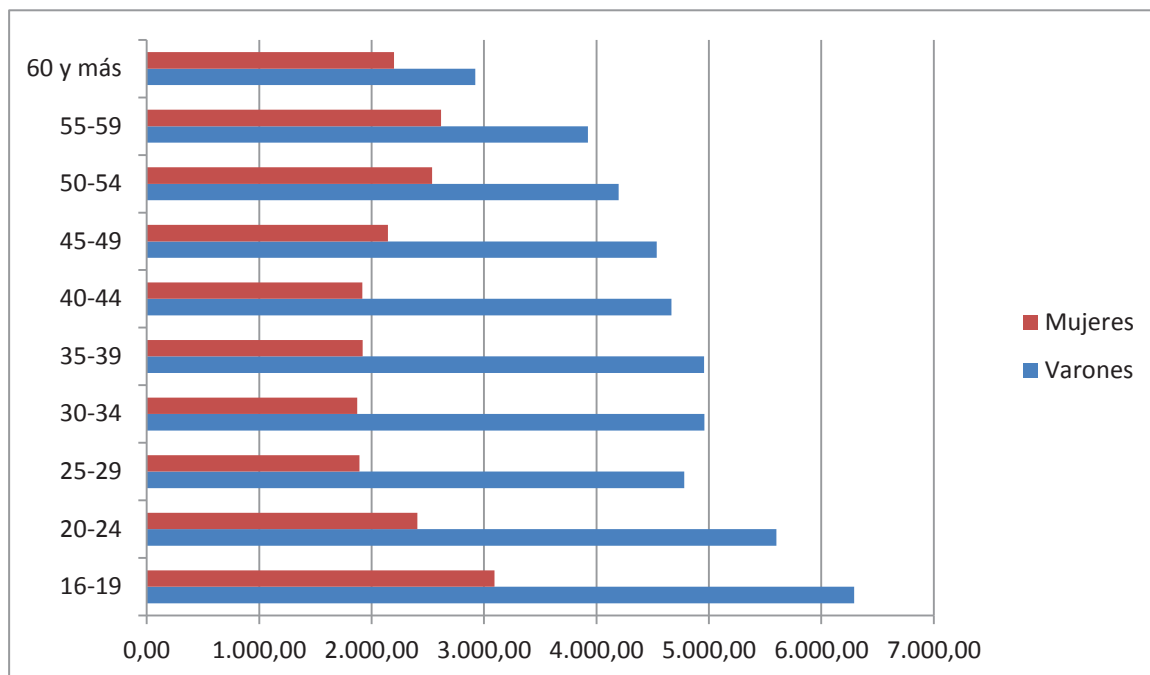
Por consiguiente hay que destacar que el envejecimiento, unido a la carga física del trabajo y a los efectos en la salud a largo plazo, condicionaría la capacidad física del trabajador y esta la capacidad laboral del mismo. En tal caso el pretender mantener unos requerimientos físicos para los trabajadores de edades más avanzadas similares que para los jóvenes provocaría una reducción de las reservas funcionales de estos trabajadores de más edad y un impacto negativo en su salud. Envejecer es una variable a tener en cuenta en la prevención de los riesgos laborales, incorporando la edad en la gestión de la seguridad de los trabajadores.

(Mutua Navarra, 2013, p. 43)

La relación entre aumento de la edad y la especificidad de los riesgos laborales se puede percibir a través de las estadísticas de accidentes laborales por tramos de edad en cuanto a accidentes con baja y accidentes mortales.

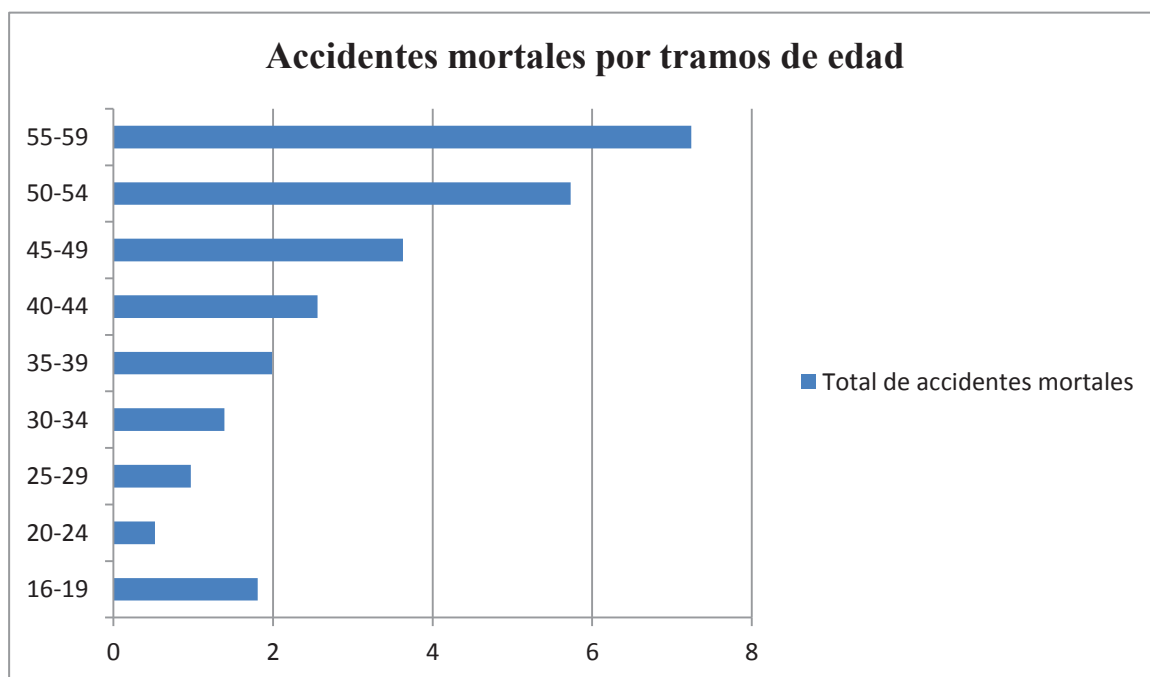
A continuación, en la Figura 5 y 6, se muestran los índices de incidencia de accidentes de trabajo del año 2017 y que siguen una tendencia similar a la de años anteriores.

Figura 5. Índices de incidencia de Accidentes de trabajo en jornada con baja por sexo y tramos de edad por cada cien mil trabajadores. (Año 2017)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa (EPA)

Figura 6. Índices de incidencia de Accidentes de trabajo en jornada mortales por tramos de edad por cada cien mil trabajadores. (Año 2017)



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa (EPA)

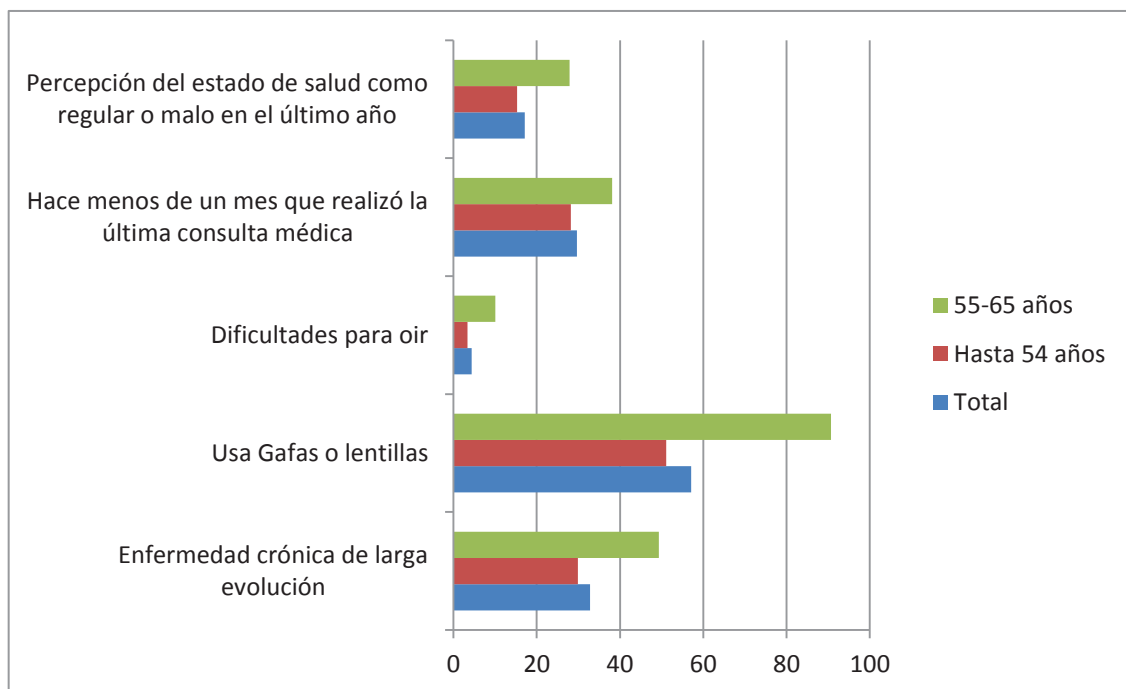
Como se puede observar los accidentes con baja fueron mayores entre los jóvenes de 16-19 años tanto hombres como mujeres, mientras que el grupo de 55-59 y mayores de 60 en hombres, son los que se encuentran en último lugar. En cambio en el grupo de mujeres son el grupo de 55-59 las que siguen al grupo de menor edad.

En cuanto a la mortalidad por accidentes estos son más numerosos en los tramos de mayor edad. De hecho, los trabajadores mayores de 55 años son los que más accidentes mortales sufrieron.

A partir de estos datos no podemos concluir una correlación estrecha entre el envejecimiento y los accidentes de trabajo pero si mayor vulnerabilidad, ya que por un lado los mayores tienen menos accidentes con baja pero luego los accidentes que tienen son fatales. Esto último si es un dato significativo a tener en cuenta y al que hay que buscar solución. Para ello están las empresas, que tienen un papel fundamental para poner en marcha medidas para reducir estos accidentes mortales entre los trabajadores de más edad.

En lo referente a los indicadores de morbilidad por rango de edad y centrándonos en los trabajadores de 55-65 años, tenemos como resultados que la gran mayoría tiene problemas en la visión, y casi la mitad presenta alguna enfermedad crónica (Figura 7).

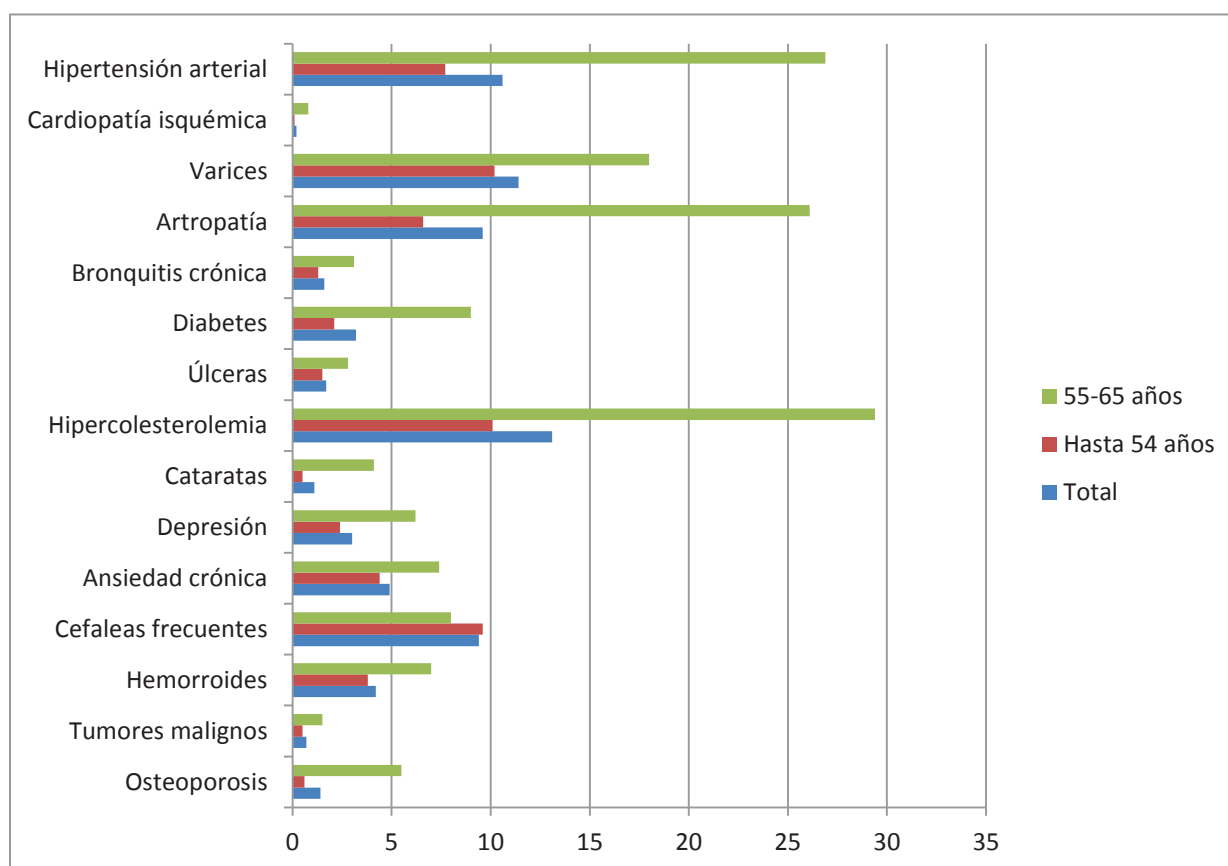
Figura 7. Indicadores de morbilidad en trabajadores por rango de edad. % de trabajadores.



Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y elaboración propia

En cuanto a las patologías más comunes de este colectivo destaca en primer lugar la hipercolesterolemia, seguida de la hipertensión arterial y las artropatías (Figura 8).

Figura 8. Enfermedades crónicas en trabajadores por rangos de edad. % de trabajadores.



Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y elaboración propia

Entre algunos de los resultados de la Encuesta Nacional de Salud sobre las características y necesidades del colectivo de +55 años encontramos:

- Población con mayor preocupación por perder el empleo.
- Población preocupada por las exigencias mentales y la rapidez del trabajo.
- Mayor proporción de estos trabajadores en el sector servicios.
- Población que expresa que hay una mala gestión de sus conocimientos y sienten que tienen poca autonomía en la realización de las tareas.
- 8 de cada 10 mayores de 55 años tiene algún problema de salud: dolores musculoesqueléticos, cansancio/agotamiento, estrés, ansiedad, nerviosismo.

- Un alto porcentaje de trabajadores opina que sus dolencias se deben o se han agravado por causa del trabajo.
- Muchos sienten falta de habilidad sobre las nuevas tecnologías.
- En general los trabajadores mayores de 54 años presentan un mayor deterioro de la salud. Aproximadamente un 30% de los hombres y mujeres del grupo de edad de 50 a 64 años precisan ajustes urgentes en el trabajo debido a sus problemas de salud que podrían derivar en una jubilación anticipada o en una incapacidad laboral permanente.

(De la Parte, s.f., p. 9)

¿CÓMO ABORDAR EL ENVEJECIMIENTO DE LAS PLANTILLAS?

- Promoción de entornos de trabajo saludables,
- Gestión de la edad.
- Incluyendo en su Sistema de Prevención de Riesgos Laborales un Plan de Prevención que incluya aspectos referentes a los trabajadores de más de 55 años.

Promoción de entornos de trabajo saludables

La OMS define un entorno de trabajo saludable como “aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores:

- La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo.
- La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo.
- Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo, y
- Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad”.

(OMS, 2010, p.15)

Esta definición está en concordancia con su propia definición de salud donde la contempla como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de enfermedad” (OMS, 2010, p.14). Esta definición ha ido evolucionando con el paso del tiempo hasta contemplar las tres esferas, además de relacionarla con el ambiente y estilos de vida. Lo mismo ha pasado con la definición de entorno de trabajo saludable que no sólo contempla los aspectos físicos (ambiente y riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos) si no también los factores psicosociales (organización y cultura del trabajo) y los hábitos de vida del trabajador y la comunidad. Además, la definición de entorno de trabajo saludable incluye la promoción y protección de la salud y la prevención primaria y secundaria, puesto que su intención es evitar recaídas o nuevos accidentes cuando alguien regresa a trabajar después de estar incapacitado por lesiones o enfermedades, estando éstas relacionadas o no con el trabajo. También hace alusión a ambientes de trabajo que apoyan

y se adaptan a los trabajadores de más edad o a los que padecen alguna discapacidad o enfermedad crónica.

¿Cuál es la razón del desarrollo de entornos de trabajo saludables?

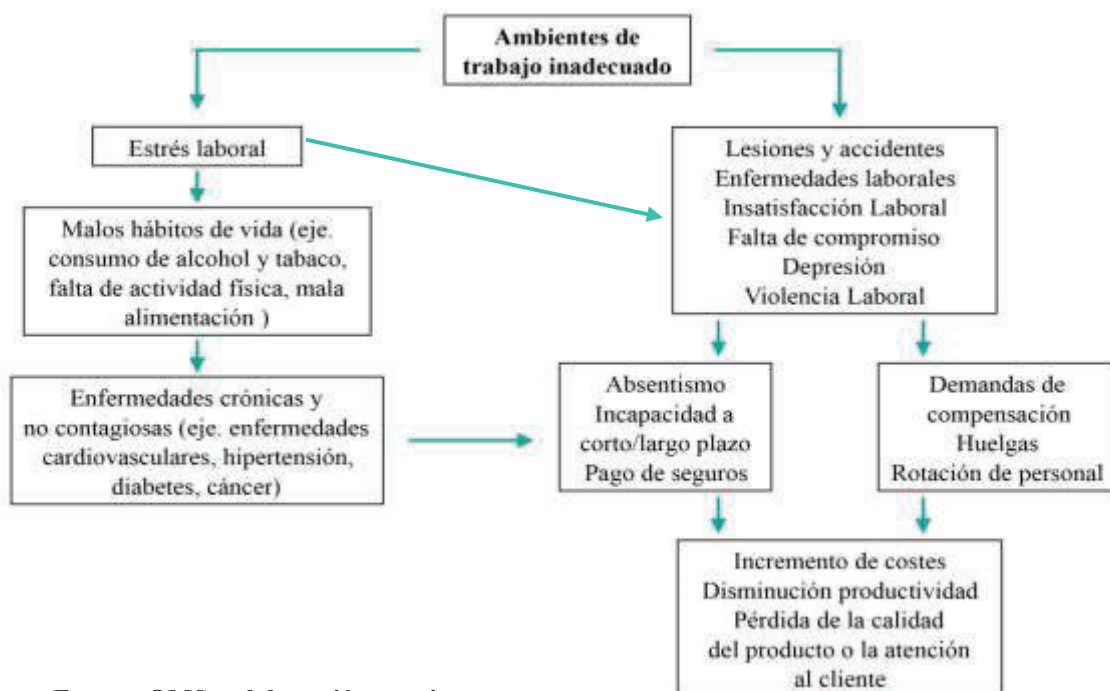
- **Ética empresarial.** El principio ético más básico es evitar hacer daño (*primum non nocere*), por lo que no sería moralmente ético que las empresas no tuvieran en cuenta los riesgos derivados del trabajo que desempeñan sus trabajadores y que podrían dañar su salud. Por tanto la ética debe estar presente en el conjunto de sus decisiones, y la protección de sus trabajadores será prioritario.

En el Compendio Global de las Naciones Unidas se reconocieron principios universales relacionados con los derechos humanos, estándares de trabajo, el medio ambiente y la anti-corrupción, y además en la “Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el trabajo” firmado en 2008 se reconoció como derecho humano fundamental un ambiente de trabajo seguro y saludable.

(OMS, 2010, p.5)

- **Interés empresarial.** Ambientes de trabajo seguros y saludables es sinónimo de éxito por lo que a las empresas les conviene contar con trabajadores con plenas capacidades físicas y mentales para desarrollar el trabajo de manera efectiva para lograr sus objetivos. En la Figura 9 se explica de manera resumida las consecuencias de las malas condiciones de trabajo y cómo repercute en la empresa.

Figura 9. Ambientes de trabajo inadecuado



Fuente: OMS y elaboración propia

➤ La Ley. En cada país existe legislación que regula la protección de los trabajadores de riesgos que se puedan producir en su lugar de trabajo y que puedan causar daño o enfermedad alguna. Así que, actuar en concordancia con la ley por parte de los directores de las empresas, para evitar multas o detenciones, es otra razón para poner atención a la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores. Entre la legislación que encontramos en referencia al trabajo está:

- Estándares ISO: La Organización Internacional de Estandarización (ISO) es la entidad más grande que ha desarrollado publicaciones de estándares internacionales. Es una red no gubernamental que comprende los institutos nacionales de estandarización de 162 países. Esta organización desarrolla estándares basados en la mejor evidencia científica disponible y sobre la cual existe consenso en todos los países participantes. La ISO ha desarrollado cerca de 17500 estándares hasta la fecha y normalmente añade cerca de 1100 nuevos estándares cada año. Respecto a la salud y seguridad en el espacio laboral, ISO ha desarrollado al menos 18 estándares y tiene otros 13 en proceso de desarrollo. Los temas incluyen aspectos relacionados a nanopartículas, humo de soldadura, equipo de protección personal como botas de seguridad respiradores y exposición al ruido, calor o frío. Dado que estos estándares son voluntarios, muchas veces encuentran su camino a través de las leyes en los países que los adoptan.

(OMS, 2010, p.80)

- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): la Organización Internacional del Trabajo ha aprobado cerca de 190 acuerdos, que son directrices de obligación legal internacional acerca de diferentes temas referentes al trabajo y los trabajadores. Entre ellos se encuentran: convenio de Salud y Seguridad Ocupacional, horas de trabajo y vacaciones, protección a la maternidad, discriminación, compensaciones, etc.
- Límites de exposición: son los valores de referencia para el control de riesgos frente a la exposición a sustancias o agentes químicos presentes en los puestos de trabajo, que si se superan pueden ocasionar daños significativos al trabajador.

- Fundamentación global. La Unión Europea destaca que la falta de salud y seguridad en el trabajo tiene un gran impacto en la economía global, además de una considerable dimensión humana, pues el hecho de que los trabajadores conformen casi la mitad de la población supone un enorme costo económico de los problemas asociados a este nivel, reducen la competitividad de las empresas e inhiben el crecimiento económico.

(OMS, 2010, p.7)

A la hora de incluir entornos de trabajo saludables dentro de los sistemas de gestión de las empresas y pasar a formar parte de su cultura organizativa para que exista un compromiso por parte de todos de cumplir con ello, se pueden adoptar modelos de mejora continua que lo facilitan y que ayudan a crear espacios de trabajo respetuosos y seguros.

Dichos modelos de mejora tienen como elementos clave:

- Compromiso de los líderes basado en valores fundamentales.
- Incluir a los trabajadores y sus representantes.
- Análisis de brechas.
- Aprender de los otros.
- Sustentabilidad.

Para llegar a tener entornos de trabajo saludables también se deben evitar los distintos estresores laborales que pueden provocar el fenómeno contrario. Un estresor es un estímulo, situación, acontecimiento capaz de desencadenar una respuesta de estrés. La falta de control de la situación, la incertidumbre ante nuevos acontecimientos, la amenaza del bienestar del trabajador son algunas de las características elementales de un estresor para poder calificarlo desde el punto de vista de su gravedad lesiva. El estrés laboral es una respuesta de adaptación del organismo frente a las amenazas y exigencias del ambiente ante la falta de recursos con los que el trabajador cuenta para afrontar de manera adecuada. (De la Parte, s.f., 18)

Según los últimos informes de la OMS, el estrés laboral supondrá la segunda causa de incapacidad para el año 2025, y es además una de las causas que más aceleran el proceso de envejecimiento. Por tanto es importante identificar y reducir los estresores en el ambiente de trabajo incorporando actividades preventivas dirigidas a evitar los riesgos de

carácter psicosocial. Estos riesgos los encontramos en las características del trabajo, la organización del mismo, o la exposición repetida a una tarea que resulta perjudicial.

En el siguiente tabla se exponen los estresores a evitar y las medidas preventivas para su reducción y mejora de la dimensión psicosocial.

Tabla 1. Estresores y medidas preventivas

EVITAR	ACTIVIDADES PREVENTIVAS
Insatisfacción laboral Conflictividad Trastornos del estado de ánimo Ansiedad	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar y evaluar los riesgos psicosociales. - Analizar los resultados en función de los rangos de edad en especial de aquellos trabajadores de +55 años. - Protocolos para la detección y resolución de conflictos personales. - Aprender a gestionar las emociones. - Aumentar el grado de libertad y autonomía para organizar las tareas, los objetivos, normas y procedimientos. - Mantener a los trabajadores implicados en todo aquello que tenga que ver con el desempeño del trabajo. - Reconocimiento del trabajo bien hecho. - Mejorar la comunicación a través del feedback. - Facilitar las relaciones personales en el entorno laboral. Fomentar el apoyo e intercambio de experiencias. - Fomentar el ejercicio físico diario y una dieta equilibrada. - Educar en técnicas de relajación, sustitución de pensamientos erróneos, programas de coaching, entrenamiento en habilidades sociales, gestión del cambio y las actitudes, etc.

Fuente: elaboración propia

Gestión de la edad

La gestión de la edad se entiende como el conjunto de medidas que deben planificarse y ponerse en marcha para favorecer la adaptación de las organizaciones y de los trabajadores de más edad al nuevo panorama laboral derivado de los cambios demográficos (incremento de la tasa de empleo y alargamiento de la vida laboral).

El objetivo de la gestión de la edad es que no se limite a las personas por razón de la edad y se favorezca el desarrollo de su potencial a lo largo de la vida laboral, y que en las organizaciones se desarrolle una visión nueva y positiva que otorgue mayor valor a este grupo de edad. Todas las acciones relacionadas con la gestión de la edad buscan conseguir que los trabajadores sean lo más productivos posible, el mayor número de años y que gocen de buena salud para alargar al máximo la esperanza de vida laboral.

(Mutua Navarra, 2013, p. 75)

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo la gestión de la edad supone tener en cuenta los factores relacionados con la edad de los trabajadores en el conjunto de las actividades diarias en todos los niveles jerárquicos, de manera que todas las personas, independientemente de su edad, se sientan capacitadas para cumplir sus objetivos personales y empresariales. Además, se tienen que concienciar que existe un aumento gradual de la edad media de los trabajadores y tienen que adoptar medidas para ello.

(Mutua Navarra, 2013, p. 75)

A la hora elaborar un Plan de Gestión de la Edad en primer lugar se tiene que conocer la estructura demográfica de la empresa (edad real y evolución previsible), los datos de absentismo y productividad, y analizar los accidentes de trabajo con baja y sin baja y las enfermedades profesionales en todos los grupos de edad. A su vez se tiene que sensibilizar a toda la plantilla y darle un valor social positivo al envejecimiento a través de su contratación y aprovechando sus fortalezas y virtudes.

(Agencia Vasca de Innovación, 2013, p. 21)

Entre las medidas a adoptar dentro de un Plan de Gestión de la Edad tenemos:

- Adaptación de puestos de trabajo.
- Promoción y prevención de la salud.
- Formación y aprendizaje.
- Mejora de las condiciones de trabajo

Adaptación de puestos de trabajo

Es necesario reestructurar los puestos de trabajo y adaptarlos a las características de las personas de más edad previo a un análisis de las aptitudes de los trabajadores y las exigencias de los puestos. Esto no sólo haría posible que el trabajador continuara más tiempo en el puesto sino que contribuiría a preservar su salud.

La adaptación del puesto puede ser tanto a nivel individual como colectivo.

- Individual: consiste en dar soluciones concretas a las necesidades particulares de un determinado trabajador. Se trataría de encontrar, de entre los puestos de trabajo existentes, aquél que mejor se ajuste a los problemas de salud y capacidad de trabajo reducida de una persona concreta, o bien a establecer horarios de trabajo particulares, pausas. Rediseñar el puesto en cuanto a disminución del esfuerzo físico, redistribución de las tareas, uso de principios ergonómicos, etc. Cambio de trabajo por cambios en las capacidades físicas o mentales de la persona. Incorporación de ayudas tecnológicas, etc.

(INSHT, 1995, p.4).

- Colectivo: crear políticas a largo plazo para la mejora de las condiciones de trabajo. En el caso de las industrias, deberían contemplar en sus sistemas tecnológicos y organizativos las capacidades funcionales de los trabajadores.

Promoción y prevención de la salud

El proceso de envejecimiento conlleva la aparición de un mayor número de problemas de salud, y cada persona debería responsabilizarse de mantener su estado de salud en las mejores condiciones posibles para que esto no ocurra. Llevando unos hábitos de vida saludables, una buena alimentación, y realizando actividad física de manera habitual, la probabilidad de aparición de dichos problemas se reduciría. Desde las empresas también se puede contribuir a ello, con campañas de sensibilización, concienciación y formación, pues al fin y al cabo las empresas tienen que cuidar de sus trabajadores desde una perspectiva integral. También está de su mano llevar a cabo una vigilancia periódica del estado de salud de sus trabajadores, sobre todo en aquellos trabajos que requieren mayor esfuerzo físico, y en concreto en el personal de +55 años. Resulta fundamental la

orientación del personal sanitario al personal del servicio de prevención para proponer medidas de promoción y protección de la salud de los trabajadores en función a su edad y estado de bienestar. Es esencial que el personal sanitario junto con el técnico colabore en programas y estudios de identificación de aquellas actividades que puedan generar un envejecimiento más rápido, lo que ayudaría a detectar con tiempo muchos de los problemas y enfermedades que luego se dan.

Algunas medidas en materia de salud y prevención serían las siguientes:

- Formar e informar a los trabajadores en materia de seguridad, salud y prevención.
- Realizar exámenes de salud regulares a partir de los 45 años y antes para aquellos que realizan trabajos pesados y de mayor esfuerzo físico.
- Realizar reconocimientos frecuentes de habilidad y capacidad para el trabajo. Esto posibilita la identificación de los primeros signos y síntomas de la falta de habilidad para el desempeño del mismo, lo que ayudaría a tomar las medidas pertinentes lo antes posible.
- Participación activa del médico del trabajo en las decisiones de la empresa.
- Adaptar el tiempo y el ritmo de trabajo, como es el caso del sector servicios; hacer pequeños descansos de cinco minutos cada media hora; no es lógico que trabajadores de 25 años tengan el mismo descanso que los de 55 años. Reducir el horario de trabajo a partir de los 55 años, aumentar las vacaciones o permisos, establecer jornadas o semanas laborales más cortas.
- Combinar y equilibrar los puestos de trabajo con un trabajador joven y otro de mayor edad.

(INSHT, 1995, p.4).

Formación y aprendizaje

Es cierto que con la edad la capacidad de aprendizaje se puede ver disminuida, y es por eso que las empresas no suelen invertir en formación para ellos; pero no siempre tiene que ser así. La dificultad en el aprendizaje muchas veces es más por unos métodos de enseñanza inadecuados y poco adaptados y dirigidos a los trabajadores de más edad que por los propios trabajadores. La formación práctica es fundamental que favorezca una participación activa y que esté centrada en la medida de lo posible con el trabajo que se lleva a cabo. Una buena gestión de la edad consistiría en proporcionar a los trabajadores la

oportunidad de recibir formación durante toda su vida laboral y garantizar que los trabajadores de edad avanzada no sean desatendidos en lo relativo a la formación, y que dichos métodos sean adecuados para ellos.

Es fundamental que la formación de los trabajadores de mayor edad esté dirigida a:

- Mantener actualizados los conocimientos en todo momento.
- Aumentar los niveles de formación general y profesional, con la ayuda de técnicos especializados en la formación de adultos con el objetivo de reducir las diferencias de capacitación entre jóvenes y adultos.
- Ofrecer información puntual sobre medios y posibilidades para poner en práctica cómo perfeccionar las nuevas capacidades profesionales lo antes posible.
- Revisar y evaluar los programas de formación para adaptarlos a nivel de contenido y metodología a los nuevos cambios en las condiciones de trabajo y de necesidades de los formados.
- Combinar experiencia con nuevos conocimientos.
- Formación en la utilización de la tecnología, distribuida en varios días si es necesario.
- Participación activa en su propia formación.

(Mutua Navarra, 2013, p. 97)

Mejora de las condiciones de trabajo

La mejora de las condiciones de trabajo supone realizar cambios en la organización del mismo para así reducir o eliminar los riesgos al menor número posible, y aquellos fruto del envejecimiento. Para ello es necesario llevar a cabo una evaluación de riesgos y una planificación de las actuaciones preventivas. Por ejemplo, la introducción de nuevas tecnologías implica una reducción de las tareas repetitivas y ofrece posibilidades como el enriquecimiento de tareas y el trabajo en equipo. Esta mejora lleva implícito la formación del personal y a su vez que ellos mismos contribuyan a dicha mejora. En el caso de los mayores de 55 años se podría eliminar el levantamiento de peso o los movimientos giratorios bruscos en la construcción y en la actividad industrial; proporcionar un alumbrado beneficioso o asientos ergonómicos en el caso de trabajos de oficina, etc. (FEMCVT, s.f., p.5)

Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos laborales

Un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales cuenta con los siguientes elementos:

- Plan de prevención de riesgos laborales
- Evaluación de riesgos laborales
- Planificación de la actividad preventiva
- Formación e información
- Equipos de protección individual
- Medicina del trabajo
- Controles periódicos
- Situaciones de Emergencia
- Investigación de accidentes

Según la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales las obligaciones del empresario en esta materia es la ofrecer una protección eficaz a los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, y en todos los aspectos relacionados con el mismo. También tiene el deber, como es en el caso de los trabajadores mayores de 55 años, de adaptar el trabajo a la persona en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo así como a la elección de los equipos y métodos de trabajo y de producción para reducir los efectos de los mismos sobre la salud. Por ello, además de los aspectos generales que contemplan a todos los trabajadores, se han incluido aspectos concretos para los trabajadores mayores de 55 años.

- Plan de prevención de Riesgos Laborales

Como bien expone la LPRL en su artículo 16 “La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales (...)”. “El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlo (...)”.

Por ello, la actividad preventiva del sistema de gestión de la empresa debe integrar en el Plan de prevención de riesgos laborales los requisitos necesarios relacionados con el

grupo de edad de +55 años y establecer su política de prevención de riesgos laborales. Según el artículo 2 del RD 39/1997 de los Servicios de Prevención será la dirección de la empresa quien compruebe previamente a la aprobación del Plan de prevención que se hayan incluido estos requisitos al mismo, y una vez aprobado por la Dirección, se deberá poner en conocimiento a todos los miembros de la empresa para que éstos lo asuman. Este Plan deberá estar a disposición de todos los trabajadores incluidos aquellos que puedan tener dificultades con las nuevas tecnologías como pueden ser los trabajadores de más edad.

Para la gestión y aplicación del plan de prevención es esencial que se lleven a cabo de forma programada la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva. Se definirán objetivos, funciones específicas a todos los niveles y procedimientos relacionados con los trabajadores de +55 años, como podrán ser:

Objetivos:

- Instaurar las medidas de prevención necesarias para adaptar el total de los puestos de trabajo a los trabajadores de +55 años.
- Efectuar al menos la mitad de los estudios ergonómicos planificados para el personal de más edad.
- Formar al total de los trabajadores de +55 años en materia de nuevas tecnologías.
- Realizar al menos el 75% de los controles periódicos planificados para el personal de +55 años.

Funciones específicas:

Dirección:

- Tener en cuenta los aspectos específicos del personal de +55 e integrarlos tanto en la elaboración de los objetivos y la política de PRL, como en la aprobación de procedimientos, en la definición de actuaciones formativas, etc.

Mandos intermedios:

- Cuidar por que se cumplan los procedimientos de los trabajadores especialmente sensibles en lo que respecta a aspectos del personal de mayor edad.

- Asegurar que se cuentan con las medidas preventivas correspondientes a las necesidades de los trabajadores de +55 años para el desarrollo de sus tareas, y con la formación adecuada a sus capacidades y habilidades.
- Dar a conocer las características del Sistema de Gestión a las personas de + 55 años en aquello que les compete.

Recursos humanos:

- Informar a los trabajadores de +55 años y a los trabajadores especialmente sensibles de los procedimientos a seguir en caso de precisar alguna adaptación de puesto de trabajo.
- Comunicar al personal de +55 años la documentación específica para trabajadores de mayor edad.
- Garantizar que se incluyan aspectos específicos para el personal de +55 años en los programas de formación.

Trabajadores +55 años:

- Informar a los mandos intermedios de cualquier necesidad relacionada con la formación, EPIs, adaptación del puesto de trabajo, etc.
- Contribuir en la mejora continua de la PRL aportando su experiencia.
- Uso adecuado de las medidas preventivas y de los EPIs adoptados para el personal de +55 años.

Comité de seguridad y salud:

- Analizar junto con los integrantes del Comité el contenido del Plan de Prevención para asegurar que se incluyen todos los grupos de trabajadores a todos los niveles.

Procedimientos

- Evaluación de riesgos
- Trabajadores especialmente sensibles: incluir aspectos específicos para el personal de +55 años.
- Formación e información
- Controles periódicos

- Investigación de accidentes
- Modificación o incorporación de lugares, instalaciones, procesos. Adquisición de equipos o productos.
- Coordinación de actividades empresariales.

(Foment del Trebal Nacional, 2013, p.12)

➤ Evaluación de Riesgos y planificación de la actividad preventiva.

El Real Decreto 39/1997 define en su capítulo II, sección 1ª la evaluación de los riesgos laborales como “el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse”.

Para estimar la magnitud de los riesgos se tiene en cuenta, por un lado, la probabilidad de que se materialice el daño (baja, media y alta) y por otro, la severidad o consecuencia de los daños (ligeramente dañino, dañino, extremadamente dañino). En la tabla 2, se resumen los niveles de riesgo que se pueden obtener a partir de la evaluación de riesgos.

Tabla 2. Niveles de Riesgo

		Consecuencias		
		Ligeramente dañino	Dañino	Extremadamente dañino
Probabilidad	Baja	Riesgo trivial	Riesgo tolerable	Riesgo moderado
	Media	Riesgo tolerable	Riesgo moderado	Riesgo importante
	Alta	Riesgo moderado	Riesgo importante	Riesgo intolerable

En primer lugar se tendrá que realizar una evaluación de riesgos inicial teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, las características y condiciones de los puestos existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Dicha evaluación de riesgos se deberá actualizar cada vez que se modifiquen las condiciones de trabajo y en tal caso, cuando se hayan producido daños a la salud. En el caso que se den situaciones de riesgo, el empresario planificará las actividades preventivas necesarias para eliminar, reducir y/o controlar dichos riesgos, recurriendo a los medios humanos y materiales necesarios, así como a los recursos económicos precisos con el fin de lograr los objetivos propuestos.

La consideración de los trabajadores de +55 años como colectivo más vulnerable a determinados riesgos implica tener en cuenta:

- Si los distintos puestos de trabajo pueden ser ocupados o no por personas de +55 años y en ese caso cuáles serían las medidas preventivas o correctoras correspondientes a tener en cuenta.
- Indicar todos los puestos de trabajo ocupados por personal de +55 años y valorar si existe la necesidad de reevaluarlos.
- Valorar aquellos factores de riesgo que pueden verse limitados por la edad y si existe la necesidad de llevar a cabo estudios más concretos. Entre ellos, dentro de los distintos ámbitos de la prevención tendríamos:
 - Riesgos de Seguridad: riesgo de caídas, visualización y audición de señalizaciones de seguridad y emergencia, etc.
 - Riesgos Higiénicos: iluminación, vibraciones, ruido, etc.
 - Riesgos Ergonómicos: manipulación manual de cargas, posturas forzadas, movimientos repetitivos, etc.
 - Riesgos Psicosociales: carga mental, ritmo de trabajo, liderazgo y trabajo en equipo, trabajo a turnos, etc.

Es fundamental la coordinación y la comunicación con el equipo de Medicina del trabajo, en cuanto a los resultados obtenidos a partir de la vigilancia de la salud tanto a nivel individual como colectiva, puesto que puede ser necesario reevaluar determinados puestos de trabajo de aquellos trabajadores de más edad.

(Foment del Trebal Nacional, 2013, p.18)

A continuación, se exponen dos tablas (Tabla 3 y 4) con los cambios fisiológicos y psicológicos que se pueden dar con el envejecimiento y los posibles riesgos y medidas a adoptar.

Tabla 3. Cambios fisiológicos en el envejecimiento, riesgos y medidas preventivas

Cambios fisiológicos más habituales en los mayores de 55 años.	Posibles riesgos relacionados con la edad	Posibles medidas preventivas a adoptar
<p>Visión:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disminución de la agudeza visual, mayores deslumbramientos. - Alteración de la percepción de los colores - Alteración de la capacidad de reacción. 	<p>Riesgos higiénicos: iluminación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Utilización de un mayor nivel de iluminación. - Instalar controles lumínicos regulables. - Evitar los deslumbramientos directos e indirectos. - Utilizar contrastes mayores en las pantallas de visualización de datos e instrumentos de medición. - Aumentar el tamaño de la letra en pantallas y monitores. - Evitar tareas que requieran una rápida capacidad de reacción. - Evitar la conducción nocturna. - Realizar las pruebas correspondientes a la visión.
<p>Audición:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disminuye la capacidad para discriminar frecuencias altas. - Puede incrementarse la prebiacusia por la exposición a entornos ruidosos. - Mayor fragilidad coclear. 	<p>Riesgos higiénicos: ambiente ruidoso</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación, medición y evaluación de las fuentes de ruido. - Reducción de los niveles de ruido atendiendo a los principios generales de prevención (cumplimiento del

		<p>Real Decreto 286/2006).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proporcionar confort auditivo (elección de un volumen adecuado). - Reducción de sonidos que interfieran en el trabajo y del número de fuentes simultáneas de ruido. - Incrementar la señal de ruido en aquellas tareas dependientes de este tipo de señales. - Realizar reconocimientos médicos de audición, como audiometrías.
<p>Piel y mucosas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menor tolerancia al frío y al calor 	<p>Riesgo higiénico: temperatura</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evitar los ambientes de trabajo con exceso de calor o frío. - Iniciar las tareas de forma gradual, que permita al cuerpo aclimatarse. - Realizar descansos frecuentes. - Uso de EPIs adecuados (ej.: ropa abrigada, guantes térmicos, etc.)
<p>Huesos, músculos y articulaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disminución masa y fuerza muscular. - Huesos más frágiles y porosos por pérdida de minerales. - Mayor rigidez articular y limitación de movimientos. 	<p>Riesgo ergonómico: Manipulación manual de cargas, posturas forzadas, movimientos repetitivos, sobreesfuerzos</p>	<p>Manipulación manual de cargas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reducción de los riesgos siguiendo el Real Decreto 487/1997 de manipulación manual de cargas. - Introducción de ayudas mecánicas que eviten el empuje, arrastre o levantamiento. - Mejorar los agarres, reducir el

		<p>peso, su frecuencia, el tamaño, las distancias a recorrer y recibir ayuda de los compañeros.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evitar levantamiento de peso >20% de la fuerza máx. de un trabajador joven. - Descansos suficientes entre las distintas tareas. <p>Mantenimiento de posturas forzadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rediseñar el puesto de trabajo. - Reducir la frecuencia de las posturas forzadas, y su duración. Alternar la postura. - Adoptar la postura correcta. - Reducir la flexión, rotación, e inclinación acusada del tronco, cuello y muñecas. - Evitar o reducir los movimientos de abducción, aducción, flexión y extensión de los brazos durante tiempo prolongado. - Reducir los movimientos de pronación y supinación, flexión y extensión de los codos evitando los movimientos amplios. - Evitar trabajar en cuclillas, las flexiones estáticas de rodilla y tobillo.
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>Movimientos repetitivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluar cuantitativamente la carga física de trabajo. - Rediseñar los puestos de trabajo. - Rotación del puesto de trabajo donde se ejerciten otros grupos musculares, variación de la frecuencia, la fuerza exigida y la postura de trabajo. - Uso de EPIS que reduzcan la transmisión de vibraciones.
<p>Movilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disminución de la coordinación 	<p>Riesgo de seguridad:</p> <p>caídas, lesiones, dolencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Disminución de la distancia a recorrer. - Eliminación de zonas resbaladizas. - Iluminación adecuada en cada puesto de trabajo.
<p>Recuperación más lenta de lesiones y enfermedades.</p>	<p>Patologías previas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Vuelta gradual al trabajo. - Rotación entre trabajos de mayor y menor exigencia física y/o mental. - Realizar revisiones de salud tras la incorporación al trabajo después de ausencias médicas prolongadas. - Revisión de la evaluación de riesgos. - Facilitar formación e información en la reincorporación al trabajo.

Fuente: elaboración propia

Tabla 4. Cambios psicológicos en el envejecimiento, riesgos y medidas preventivas

Cambios psicológicos	Posibles riesgos relacionados con la edad	Posibles medidas preventivas a adoptar
<p>Memoria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disminuyen la memoria episódica y operativa. 	<p>Riesgos psicosociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evitar las interferencias que afectan al procesamiento de la información. - Disminuir el ruido ambiental. - Organización adecuada de las tareas y gestión eficaz del tiempo. - Uso de etiquetas, señalizaciones e instrucciones claras y en lugares visibles. - Crear asociaciones. - Disponer de procedimientos de trabajo escritos y accesibles. - Usar videos e imágenes explicativos de la realización de la tarea o el uso de maquinaria. - Entrenamiento de la memoria.
<p>Atención</p> <ul style="list-style-type: none"> - La capacidad de atención disminuye, aumentado la tasa de errores. 	<p>Riesgos psicosociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aumentar la motivación por el desempeño de la tarea. - Disminuir la distracción por estímulos externos. - Evitar las interferencias que afectan al procesamiento de la información. - Proponer retos adaptados al nivel cognitivo. - Entrenamiento de la atención selectiva.

<p>Capacidad de toma de decisiones y resolución de problemas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disminuye la inteligencia fluida (capacidad de resolver situaciones nuevas sin informaciones previas) frente a la inteligencia cristalizada (capacidad de resolver problemas a partir de los conocimientos existentes) 	<p>Riesgos psicosociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer las actividades en grupo (círculos de trabajo). - Ofrecer programas de trabajo que ofrezcan feedback. - Facilitar el uso de la tecnología. - Enriquecer los puestos de trabajo con nuevos retos. - Realizar periodos de formación específicos. - Situar al personal de +55 años en puestos de trabajo con una planificación adecuada de las tareas. - Reducir el estrés en el trabajo para conseguir un ritmo de trabajo apropiado.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: elaboración propia

➤ Formación e información

Atendiendo a lo expuesto en el artículo 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es deber del empresario que los trabajadores cuenten con la información y formación necesaria en relación a su puesto de trabajo y los riesgos que de él se deriven, además de las medidas de protección y prevención a adoptar.

En el caso de los trabajadores de más de 55 años se deben evaluar las competencias necesarias para el desarrollo de los diferentes puestos de trabajo y determinar si son necesarias competencias específicas para el personal de este grupo de edad, así como en materia de PRL. A ellos se les proporcionará información más detenidamente, con el debido tiempo para su asimilación, y se elaborarán notas informativas de procedimientos y de documentación de PRL, y otras para que conozcan el modo de detección de necesidades formativas.

En cuanto a la formación ésta será tanto teórica como práctica, adaptada a este grupo de edad, la cual se dará en el momento de la contratación y se repetirá de forma periódica para refrescar los conocimientos y las buenas prácticas, así como cada vez que se produzcan cambios en las funciones que desempeñe el trabajador o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Ante cualquier formación es fundamental saber de los conocimientos previos con los que cuentan, y aprovechar su experiencia laboral para poner ejemplos prácticos.

En el ámbito de formación de más de 55 años también se tendrá en cuenta que en los programas de formación se incluyan formaciones específicas, comprensibles y adecuadas para el personal de más edad, y que el material, las instalaciones y los medios utilizados estén bien estructurados y organizados para que reduzcan la complejidad del mismo.

Formación que podría ser necesaria para los trabajadores de +55:

- Nuevas tecnologías (web, Intranet, correo electrónico, aplicaciones informáticas, Internet, etc.).
- Procedimiento de trabajadores especialmente sensibles.
- Idiomas.
- Técnicas específicas de manipulación de cargas y uso de medios mecánicos.
- Gestión del tiempo, comunicación eficaz, relación intergeneracional, liderazgo saludable por jóvenes,...

Material y medios adecuados para la formación del personal de +55 años:

- Tamaño de la letra de los materiales formativos adecuado a sus características.
- Contraste de colores para una lectura apropiada de la documentación.
- Medios y programas informáticos de fácil acceso para los trabajadores de +55 años.
- Buena estructuración y adecuada extensión del contenido formativo. De lectura y comprensión fácil.

Instalaciones adecuadas para el personal de +55:

- Distancia apropiada entre la pantalla y los asientos.
- Distribución adecuada de los asientos para visualizar correctamente el material formativo desde todos los ángulos.
- Buena iluminación.

- Audición apropiada desde todos los puntos de la sala de formación.
- Asientos ergonómicos.

➤ Equipos de protección individual (EPIs)

En cuanto a los equipos de trabajo y medios de protección, la Ley expone que el empresario es quien debe adoptar y proporcionar las medidas necesarias y los equipos de protección individual adecuados para el desarrollo del trabajo a realizar y asegurarse del correcto uso de los mismos de forma que garanticen su seguridad. Los equipos de protección individual deberán ser utilizados cuando no puedan evitarse o limitarse por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo. Para los trabajadores de +55 años se debería concretar si existe la necesidad de utilizar EPIs específicos adicionales y desarrollar un listado de los mismos como de aquellos que no pueden ser usados por parte de este colectivo, algunos de ellos valorados en conjunto con Medicina del Trabajo.

Posibles EPIs específicos para trabajadores de +55 años:

- Gafas graduadas.
- Audífonos.
- Tobilleras, coderas, fajas lumbares,...

Posibles EPIs que deberían valorarse junto con Medicina del Trabajo en función de la aptitud médica de los trabajadores de +55 años:

- Trajes Júpiter.
- Arnese.
- Mandil de soldadura.
- Equipos de respiración autónoma.

(Foment del Trebal Nacional, 2013, p.38)

➤ Medicina del Trabajo

La Medicina del Trabajo es la disciplina que se encarga de la actividad sanitaria en relación con los riesgos laborales, entre ellos:

- La promoción de la salud (información y formación frente a los riesgos laborales, e investigación del ámbito de trabajo).
- La prevención primaria (primovacunación).
- La prevención secundaria (programas de vigilancia de la salud tanto individual como colectiva).
- La prevención terciaria (rehabilitación, reinserción y gestión de la salud).
- Colaboración en la planificación preventiva y en la evaluación de riesgos.
- Conocer las enfermedades más frecuentes entre los trabajadores.

En lo referente a los trabajadores de +55 años la vigilancia de la salud estará enfocada a nivel colectivo en la epidemiología de los trastornos de salud frecuentes en ellos y del puesto de trabajo (dolores musculoesqueléticos, tendinitis, ansiedad, depresión, alteraciones visuales y auditivas, etc.), y en la planificación de la actividad preventiva y de promoción de la salud en función de dicha epidemiología. A nivel individual se realizarán exámenes de salud de manera más frecuente, añadiendo a ese examen el test de la visión, audiometrías y exploración de la movilidad, fuerza y equilibrio, y se evaluará también el riesgo cardiovascular, realizando un electrocardiograma de control en caso necesario. En el caso de baja prolongada se fomentará su reincorporación gradual en relación a la incapacidad temporal con la edad. También se centra en valorar a los trabajadores especialmente sensibles, la capacidad de conducción y en aplicar los protocolos con criterios específicos por la edad, como son:

- Pantallas de visualización de datos: revisión por oftalmólogo y tonometría cada 2 años a mayores de 40 años.
- Manipulación Manual de Cargas: electrocardiograma a mayores de 40 años. Limitación de la manipulación de cargas a partir de los 45 años (20kg hombre, 15 kg mujeres) según ISO/PDTR 12295.
- Posturas forzadas: electrocardiograma a mayores de 40 años.
- Silicosis y otras neumoconiosis: electrocardiograma a mayores de 50 años.
- Neuropatías: las de presión son más frecuentes en menores de 40 años.

(Foment del Treball Nacional, 2013, p.44)

En cuanto a la promoción de la salud en este colectivo hay programas y talleres de salud osteomuscular (osteoporosis, artrosis, reeducación postural), cardiovascular (actividad física, obesidad, tabaquismo, alimentación,...) y salud mental (ansiedad, depresión, insomnio,...) principalmente, además de programas específicos en función de la edad. El grupo de personas de +55 años pueden ser consideradas ya como trabajadores especialmente sensibles, y las acciones específicas hacia ellos irán orientadas a su bienestar y satisfacción laboral, como es la mejora de las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo y la cualificación para el trabajo (adaptarse a la tecnología, favorecer la relación intergeneracional,...), la adaptación del horario laboral (turnos más cortos, no nocturnidad,...) y la promoción de entornos de trabajo saludables y una cultura preventiva organizativa.

➤ Controles periódicos

La LPRL también contempla la realización de controles periódicos en el lugar de trabajo para poder acreditar de forma regular las condiciones del mismo y la actividad de los trabajadores, y así detectar situaciones potencialmente peligrosas con el fin de evitar accidentes o incidentes futuros.

Entre los controles a desarrollar en el colectivo de +55 años están:

- Identificar los puestos de trabajo donde participan los trabajadores de más edad.
- Realizar un listado específico para facilitar la comprobación de los puestos de trabajo a la hora de realizar los controles periódicos, y modificarlo en función de las necesidades detectadas.
- Planificar controles periódicos de los puestos y lugares de trabajo identificados más a menudo.
- Implicar a los mandos intermedios, representantes de los trabajadores y a los trabajadores en dichos controles.
- Tener en cuenta sus aportaciones.
- Revisiones médicas de las condiciones físicas y mentales con mayor frecuencia.
- Llevar un control de los accidentes de trabajo en este grupo de edad, y llevar un seguimiento en la investigación de dichos accidentes.
- Identificar los hábitos incorrectos y corregirlos.
- Comprobar que se han establecido las medidas de prevención adecuadas.

➤ Situaciones de emergencia

Será deber del empresario analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, siempre teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma. Para ello nombrará al personal encargado de poner en práctica estas medidas, y se comprobará periódicamente, su correcto funcionamiento.

(Foment del Trebal Nacional, 2013, p.61)

En este caso, el Plan de emergencia debe contemplar las necesidades del personal de más de 55 años y que sea adecuado para ellos. Se debe garantizar que los trabajadores de +55 años participen en las reuniones de emergencia y en los simulacros, y aprovechar su experiencia para la gestión de estas situaciones, además de acreditar si pueden formar parte de los equipos de emergencia. Hay que valorar también si es necesario ubicar a este colectivo cerca de las rutas de evacuación y salidas de emergencia o en lugares de fácil acceso a las mismas, y si precisan del acompañamiento de algún miembro del equipo de trabajo ante una situación de este tipo.

➤ Investigación de accidentes

Cuando se produzca un daño a la salud de los trabajadores es necesario que el empresario lleve a cabo una investigación de lo ocurrido para conocer cuáles fueron las causas del mismo.

Ante esto hay que tener en cuenta si lo que produjo el accidente tienen que ver con el factor de la edad y aplicar medidas preventivas para evitar que vuelva a ocurrir. Debe haber una coordinación con el Servicio de Medicina del Trabajo a la hora de investigar el accidente, y permitir que participen los trabajadores. Una vez investigado el mismo se realizará una sesión informativa de lo ocurrido para exponer los hechos y establecer las medidas necesarias al respecto.

Algunos de los posibles factores que pueden contribuir a la accidentalidad de los trabajadores de +55 años pueden ser:

- Información/formación no adecuada o insuficiente.

- Dificil acceso a la documentación de PRL y/o procedimientos operativos de las tareas.
- Exceso de confianza en la realización de las tareas habituales.
- Mala praxis en la realización de tareas habituales por malos hábitos adquiridos.
- Falta de experiencia y/o formación en la realización de nuevas tareas o procedimientos.
- Cambios organizativos constantes.
- Exigencias físicas o mentales elevadas.
- Equipos o herramientas inadecuados.
- EPIs inadecuados.
- Falta de establecimiento de las medidas preventivas adicionales para adaptar el puesto de trabajo.

(Foment del Trebal Nacional, 2013, p.68)

CONCLUSIÓN

El envejecimiento de la población es uno de los grandes desafíos de la sociedad actual a nivel mundial. Pasamos gran parte de nuestro tiempo trabajando, por lo que es indiscutible que este aumento del envejecimiento repercute a nivel laboral y a nivel de la prevención de riesgos laborales. Envejecemos, y esto lleva consigo el aumento de las probabilidades de sufrir lesiones y daños a nuestra salud. Por ello, para que esto no ocurra, es fundamental que las empresas creen entornos de trabajo saludables y una cultura preventiva que proteja y cuide a sus trabajadores, y en especial a los mayores de 55 años.

Las características específicas de los trabajadores de mayor edad implican que las empresas elaboren planes de gestión de la edad y políticas acorde a sus necesidades, además de tener presente estos aspectos en sus Sistemas de Prevención de Riesgos Laborales. Así mismo deben establecer medidas que garanticen unas condiciones de trabajo adecuadas a ellos para el desarrollo de su actividad, y la formación necesaria adaptada a sus capacidades. Por otro lado, deben aprovechar el valor añadido que estos trabajadores pueden aportar por su edad y experiencia, lo cual representa un capital humano del que no se puede prescindir.

BIBLIOGRAFÍA

- Agulló, M. (2001). *Mayores, actividad y trabajo en el proceso de envejecimiento y jubilación: una aproximación psico-sociológica*. Madrid. GRAFO, SA. Recuperado de: <http://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/436mayoresacttrab.pdf>
- Agencia Vasca de la Innovación. (2013). *Guía para la gestión de la edad en las organizaciones de Euskadi. Doce propuestas de aplicación en las organizaciones y tres recomendaciones para las administraciones*. Recuperado de: <http://www.carm.es/ctra/cendoc/haddock/16214.pdf>
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales. (2016). *El envejecimiento de la población y sus efectos en el mercado laboral español*. Recuperado de: https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications_docs-file-204-el-envejecimiento-de-la-poblacion-y-sus-efectos-en-el-mercado-laboral-espanol.pdf
- De la Parte, F. (s.f.). *Guía sobre envejecimiento en las empresas y prevención de riesgos laborales*. Recuperado de: https://trabajoyprevencion.jcyl.es/web/jcyl/TrabajoYPrevencion/es/Plantilla100Detalle/1284382939361/_/1284656535324/Redaccion
- Figueroa, R., González, F., Wragg, S. (2012). *Envejecimiento de la fuerza laboral: implicancias sociales y empresariales*. (Seminario). Universidad de Chile, Santiago, Chile. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/112269/Figueroa%2C%20Gonz%C3%A1lez%20y%20Wragg.pdf?sequence=1>
- Foment del Trebal Nacional. (2013). *Guía para el Abordaje del Envejecimiento en la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales*. Recuperado de: http://www.aeemt.com/contenidos/Recursos/Guia_Envejecimiento_PRL_2014/Guia_Envejecimiento_PR_2014.pdf
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo. (s.f.). *Gestión de una mano de obra que envejece. Guía de buena práctica*. Recuperado de: <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/femcvt-gestion-01.pdf>

- García, P. (2015). *Cómo gestionar personas en una sociedad madura. Los efectos de la pirámide edad*. Recuperado de: <https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0391.pdf>
- García, J., Barceló, J. (2015). Estado de salud y factores de riesgo laboral en los trabajadores de mayor edad. Recuperado de: https://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-870-estado-de-salud-y-factores-de-riesgo-laboral-en-los-trabajadores-de-mayor-edad.pdf
- Instituto Nacional de Estadística. (2018). *Encuesta de Población Activa (EPA)*. Recuperado de: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0118.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística. (2018). *Proyecciones de Población 2018*. Recuperado de: https://www.ine.es/prensa/pp_2018_2068.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (1995). *NTP 366: Envejecimiento y trabajo: audición y motricidad*. Recuperado de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_366.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (1995). *NTP 367: Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad*. Recuperado de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_367.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2015). *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020*. Recuperado de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/ESTRATEGIA%20SST%2015_20.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2017). *Gestión por Competencias y Edad*. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=M1dL0evfcAM&feature=youtu.be>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. (octubre, 2017). *Trabajos saludables en cada edad, (92)*. Recuperado de: https://issuu.com/lamina/docs/sst_92_br
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2017). *Guía rápida de la prestación de jubilación hoy*. Recuperado de: <https://revista.seg-social.es/2017/08/14/guia-rapida-de-la-prestacion-de-jubilacion-hoy-2/>

- Mutua Navarra. (2013). *Gestión de la edad en la empresa. Reto y Oportunidad*. Recuperado de: https://www.mutuanavarra.es/Portals/0/Documentos/MN_Guia_ES_Gestion_Edad_ok.pdf
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269 (1995).
- Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo*. Recuperado de: https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2015). *Informe Mundial sobre en el envejecimiento y la salud*. Recuperado de: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/186466/9789240694873_spa.pdf;jsessionid=8ECDB773EF0EA37C1842E6CE66536037?sequence=1
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE núm. 27 (1997).
- Real decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual. BOE núm. 140 (1997).
- Urrutikoetxea, M. (Enero 2011). Envejecimiento y prevención de riesgos laborales. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, (24), 17-54. Recuperado de: http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/4681/4467

ANEXOS

Anexo 1: Historia de los esfuerzos globales por mejorar la salud de los trabajadores.

El origen y evolución de los esfuerzos para mejorar la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores, son tan complejos como la evolución de las ideas acerca de cómo alcanzar los objetivos de la OMS y la OIT para los trabajadores, a lo largo del tiempo. La OMS y la OIT unieron esfuerzos casi inmediatamente después de la formación de la OMS, mediante la conformación del Comité de Salud Ocupacional OIT/OMS reconociendo la importancia de estos temas. Aun así, el hecho de relacionar la promoción de la salud específicamente al ambiente de trabajo, es relativamente reciente. Durante varias décadas las actividades de promoción de la salud y las actividades de salud ocupacional operaron en una especie de doble vía. En años recientes estas vías han comenzado a converger y la interrelación se ha hecho más fuerte tanto al interior de la OMS como entre la OMS y la OIT.

En seguida se hace una breve cronología y descripción de los eventos y declaraciones clave:

- **1950.- Conformación del Comité de Ocupacional OIT/OMS.** Tras la formación de la Organización Mundial de la Salud, este comité conjunto inicio la colaboración entre estas dos organizaciones, la cual continúa hasta el día de hoy.
- **1978.- Declaración de Alma-Ata.** Después de la Conferencia Internacional sobre Atención Primaria a la Salud, celebrada en Alma-Ata en la entonces Unión Soviética, todos los participantes formaron esta declaración. En ella se impulsaron iniciativas nacionales de salud que el acercarlas tanto a los lugares donde la gente vive como donde trabaja, y más que llevarlas a cabo en hospitales, se deben generar los ambientes adecuados para que la promoción de la salud y la salud ocupacional se desenvuelvan y crezcan.
- **1981.- Convenio No. 155.** Los Estados miembros de la OIT fueron conminados a establecer políticas nacionales de salud y seguridad ocupacional, comenzando con el medio físico, y a establecer una infraestructura y soporte legal para introducir la salud y seguridad a los ambientes de trabajo. El objetivo de esta política es prevenir los accidentes y daños a la salud provenientes del trabajo. Hasta la fecha 56 naciones lo han ratificado.

- **1985.- Convenio de la OIT 161.** Cuatro años más tarde, en la septuagésima primera sesión de la OIT, se aprobó esta Convención Sobre Servicios de Salud Ocupacional. La resolución hizo un llamado a los estados miembros, para que establecieran servicios de salud ocupacional para todos los trabajadores en los sectores públicos y privados. Estos servicios deberían incluir la vigilancia de las situaciones potencialmente peligrosas en el ambiente, vigilancia de la salud de los trabajadores, avisos y promoción relacionada a la salud del trabajador incluyendo ergonomía e higiene ocupacional, servicios de primeros auxilios y emergencias y rehabilitación vocacional. Esta convención ha sido ratificada hasta la fecha por 28 países.
- **1986.-Acuerdo de Ottawa.** documento generado durante la Primera Conferencia Internacional para la Promoción de la Salud de la OMS, en Ottawa, Canadá, el cual introduce el concepto de la promoción de la salud como se conoce hasta ahora: “El proceso de dar a la gente la capacidad de aumentar el control sobre su salud y mejorarla”. Posteriormente se añade la “aproximación por escenarios”, lo que incluye los espacios de trabajo como uno de los escenarios clave para la promoción de la salud, al mismo tiempo que sugiere que el espacio de trabajo es un área donde debe crearse un medio ambiente de soporte para la salud.
- **1994.- Declaración Global de Salud Ocupacional para Todos.** A través de los años se ha desarrollado una red de Centros Colaboradores en Salud Ocupacional. Estos centros colaboradores celebran una convención cada 2 años aproximadamente para coordinar planes y actividades. En la Segunda Convención de Centros Colaboradores de la OMS, se firmó por parte de los participantes una Declaración Global Salud Ocupacional para Todos. Ella incluye en el término “salud ocupacional” la prevención de accidentes (salud y seguridad), y factores como el estrés psicosocial.
- **1996.- Estrategia Global sobre Salud Ocupacional para Todos.** Esta estrategia presenta un análisis breve de la situación de la Salud Ocupacional y recomienda 10 áreas de prioridad para la acción. Uno de ellos resalta la importancia de utilizar el Ambiente de trabajo para influir en el estilo de vida de los trabajadores mediante la promoción de la salud.
- **1997.- Declaración de Yakarta sobre la Promoción de la Salud.** Firmada después de la Cuarta Conferencia Internacional de Promoción a la Salud, esta declaración refuerza la Carta de Ottawa, pero enfatiza la importancia de la

responsabilidad social en la salud, expandiendo en número de colaboradores para la salud, incrementando la capacidad de la comunidad y empoderando a los individuos, y asegurando la infraestructura para la salud.

- **1997.- Declaración de Luxemburgo sobre La Promoción de la Salud En los Ambientes De trabajo de la Unión Europea.** Esta convención celebrada en Luxemburgo reporta el consenso acerca de la definición de Promoción de la Salud en el Ambiente De trabajo, definiéndola como “los esfuerzos combinados de inversionistas, empleados y sociedad para mejorar la salud y el bienestar de la personas en el trabajo. Esto puede alcanzarse mediante la combinación de: mejorar la organización del trabajo, el ambiente de trabajo; promover la participación activa, alentar el desarrollo personal”. Esto deja claro que la promoción de la salud en el ambiente de trabajo incluye las mejoras en el ambiente de trabajo tanto físico como psicosocial, así como el desarrollo personal de los trabajadores respecto a su propia salud, o la promoción tradicional de la salud.
- **1998.- Resolución 51.12 de la Asamblea Mundial de la Salud.** La 51ª Asamblea Mundial de la Salud firmó una resolución sobre promoción de la salud adhiriéndose a la Declaración de Yakarta y haciendo un llamado al Director General de la OMS para que “aumente la capacidad de la organización y a los estados miembros a promover el desarrollo de ciudades, islas, comunidades locales, mercados, escuelas y espacios de trabajo promotores de la salud y servicios de salud en general”.
- **2002.- Declaración de Barcelona sobre “El Desarrollo en Europa de Buenas Prácticas para Un Espacio de Trabajo Saludable”.** Esta declaración destaca: “no hay salud pública sin una buena salud en el espacio de trabajo”. Y va más allá al sugerir que el mundo de trabajo puede ser el único y más poderoso determinante social para la salud. Un mensaje muy claro es la importancia del trabajo conjunto de los sectores público y de la salud y seguridad ocupacional, en la promoción de la salud en el ambiente de trabajo.
- **2003.- Estrategia Global para la Seguridad y Salud Ocupacional.** En su 91ª conferencia anual, la Organización Internacional del Trabajo, aprobó esta estrategia global acerca de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. Se resaltó la importancia de usar un sistema de manejo de salud y seguridad ocupacional con el enfoque de mejora continua, como era la necesidad, al igual que se generó un compromiso para tomar en cuenta los factores específicos de género en el contexto de los lineamientos de la salud y seguridad ocupacional.

- **2005.- Acuerdo de Bangkok para la Promoción de la Salud En un Mundo Globalizado.** Este segundo acuerdo fue firmado después de la Sexta Conferencia Global sobre Promoción de la Salud. Una de las razones más significativas fue el compromiso de hacer de la promoción de la salud “un requisito para las buenas prácticas corporativas”. Por la primera vez se reconoce explícitamente que las corporaciones y/o inversionistas deben practicar la promoción de la salud en el espacio de trabajo. También señala que los hombres y las mujeres se ven afectados de diferente manera, y estas diferencias representan retos para crear espacios de trabajo saludables para todos los trabajadores.
- **2006.- Declaración de Stresa sobre la Salud de los Trabajadores.** Los participantes de la 7ª Reunión de Centros Colaboradores en Salud Ocupacional de la OMS, en Stresa, Italia, en 2006 aprobaron esta declaración que expresa el apoyo hacia el esquema del Plan Global de Acción para la Salud de los Trabajadores. Específicamente señala que “Existe un creciente evidencia de que la salud de los trabajadores está determinada no solo por los riesgos tradicionales y emergentes de la salud ocupacional, sino también por las desigualdades sociales como nivel de empleo, ingreso, género y raza, así como las conductas referentes a la salud y el acceso a los servicios de salud. Por lo tanto el consiguiente mejoramiento de la salud de los trabajadores, requiere un enfoque holístico que combine la seguridad y salud ocupacionales con la prevención de las enfermedades, la promoción de la salud y la contención de determinantes sociales de la salud y llegar a las familias y comunidades de los trabajadores”.
- **2006.- Convenio de la OIT No. 187.** Este Esquema Promocional para la Convención sobre Salud y Seguridad Ocupacional, fue aprobado en la 95ª sesión de la OIT en 2006. Diseñado para reforzar las convenciones previas, expresamente urge a los estados miembros a promover un abordaje de salud y seguridad ocupacional en los sistemas de administración, con una mejora continua en la salud y seguridad ocupacional, implementar una política nacional y promover una cultura nacional de prevención en salud y seguridad.
- **2007.- Plan Global de Acción para la Salud de los Trabajadores:** este documento llevó a cabo la Estrategia Global de Salud Ocupacional para Todos, de 1995, aportando objetivos claros y áreas de prioridad para la acción.

(OMS, 2010, p.10-12)

Anexo 2: Grupos, empresas e instituciones que se ocupan de la salud laboral a nivel Europeo:

- Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea.
- Empresas por la Salud.
- Agencia Europea Para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, EU-OSHA (auspiciada por la UE).
- Red Europea de Educación y Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacionales (ENETOSH).
- Red Europea Para la Promoción de la Salud en el Ambiente de Trabajo (ENWHP).
- Red Europea de Organizaciones Profesionales de Seguridad y Salud (ENSHPO).
- Red Europea de Centros Colaboradores para la Salud Ocupacional de la OMS.
- Red Europea de Puntos Focales en la Salud de los Trabajadores a Nivel Nacional.
- Eurosafe: Asociación Europea para la Prevención de Accidentes y Promoción de la Seguridad.
- Federación de Sociedades Europeas de Ergonomía (FEES).
- Federación de Enfermeras en Salud Ocupacional en la Unión Europea (FOHNEU).

(OMS, 2010, p.21)