



envejecer en el trabajo



www.ccoomadrid.es

PRIMERA EDICIÓN: Diciembre de 2017

EDITA: CCOO DE MADRID

ELABORA: SECRETARÍA DE SALUD LABORAL DE CCOO DEMADRID

Depósito legal:

V Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2017-2020)

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del V Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2017-2020) y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

envejecer en el trabajo

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

INTRODUCCIÓN

ENVEJECIMIENTO

6

- ¿Cuál es la situación demográfica? 6
- ¿Qué es ser mayor? 8

ENVEJECIMIENTO Y TRABAJO

11

- Mayor siniestralidad: ¿mito o realidad? 14
- ¿Qué acciones políticas se desarrollan? 15

ENVEJECIMIENTO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: Estrategias

22

- Normativa 22

SALUD

30

- Más allá de la Prevención 31
- Gestión de la edad 35
- Gestión de la prevención: herramientas 37

EVALUACIÓN DE RIESGOS

43

MEDIDAS PREVENTIVAS

46

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

57

CONCLUSIONES

61



envejecer en el trabajo

PRESENTACIÓN

El cambio demográfico que está experimentando la población mundial debido al aumento de la esperanza de vida y a la disminución de las tasas de natalidad ha provocado que la edad media de los trabajadores y de las trabajadoras sea más alta que nunca. Si a esto sumamos una situación laboral difícil y una edad de jubilación que, en nuestro país se sitúa en los 67 años, nos encontramos con un panorama que plantea nuevos retos para la sociedad y para las empresas.

En 2013, el Gobierno amplió la edad de jubilación hasta los 67 años, obviando que determinadas ocupaciones manuales suponen tal desgaste físico que es imposible llegar a esa edad haciendo el mismo trabajo, y que hablar de envejecimiento activo en ciertas ocupaciones es un insulto. Las condiciones en las que trabajan muchos colectivos como personal de cocina, trabajadores y trabajadoras de la construcción, personas que cuidan y atienden a otras personas, etc., requiere tal esfuerzo físico que mantenerse en esos empleos hasta los 67 años es, además de inhumano, imposible.

Como premisa hay que partir del hecho de que es muy simplista afirmar que una persona tiene peores condiciones de salud para trabajar por el hecho de tener más edad. Cada persona tiene un proceso distinto de envejecimiento y el deterioro o mejora de las facultades no es el mismo para todos los casos. Por lo tanto, no es lógico concluir que los trabajadores/as de más edad deban ser considerados como una categoría especial dentro de la prevención de riesgos laborales. Esto no solo sería incorrecto sino que además tendría consecuencias negativas y de estigmatización de estos colectivos de personas.

Es necesario que las empresas incorporen la gestión de la edad en su práctica preventiva y, cuando sea necesario, se debe tener en cuenta las características específicas de los trabajadores y trabajadoras mayores con el fin de que puedan trabajar en un entorno laboral adecuado a sus necesidades, sin olvidar que la sabiduría que les proporciona su experiencia práctica acumulada es un gran activo, y que muchas veces, la experiencia compensa sus limitaciones físicas. Se ha observado en el trabajo en cadenas de montaje que han desarrollado estrategias que les permite disminuir los desplazamientos y reducir la fatiga. Trabajan más con el tacto y colocan las piezas en su lugar sin necesidad de mirarlas, evitando flexiones y giros de cuello innecesarios.

También la empresa puede beneficiarse. Una importante empresa juguetera americana (FAO Schwartz) pasa de los puestos de mantenimiento, a partir de una determinada



comisiones obreras de madrid



edad, a puestos de venta-consejo para sus almacene. Una medida inteligente, ya que el público que compra en esta tienda son personas mayores.

Pero además, la salud de la población trabajadora no depende nunca de las condiciones laborales de los últimos años de vida profesional sino de las condiciones experimentadas durante toda ella. Es decir, si los problemas de los trabajadores y trabajadoras mayores solamente se abordan a partir de los 50 o 55 años no se van obtener resultados apreciables de mejora en su salud. Es muy importante acometer políticas preventivas de modo inmediato sin que haya que esperar a que las personas envejezcan.

La protección de los trabajadores y trabajadoras mayores no puede penalizar a los y las jóvenes trasladándoles las tareas más duras. Se trata, por el contrario, de avanzar en una línea de prevención global de manera que las medidas que favorezcan a mayores y eviten al mismo tiempo el envejecimiento precoz de los y las jóvenes por causa del trabajo porque “los trabajadores jóvenes de hoy son los trabajadores mayores del mañana”

Es necesario, también, invertir en el rediseño de los puestos de trabajo de forma que estos se adapten a las características particulares de de los trabajadores y trabajadoras con edad. Las formas flexibles de organización del trabajo, los horarios adaptados o a tiempo parcial, la formación continua, el trabajo en equipo, la calidad ergonómica y ambiental del trabajo, el clima laboral, son asuntos que van a ocupar las agendas de los próximos años de la mano de los cambios demográficos. Su interés preventivo es más que evidente.

Esta guía pretende ser un documento de reflexión en torno a la realidad del envejecimiento de la población trabajadora que promueva un trabajo colectivo en las empresas y en el que nuestros y nuestras representantes sindicales tengan un papel activo y propositivo. Su realización se enmarca dentro de las actuaciones que desde CCOO de Madrid realizamos en el marco del V Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales.

Carmen Mancheño Potenciano

Secretaria de Salud Laboral CCOO-Madrid

envejecer en el trabajo

INTRODUCCIÓN

Desde diferentes ámbitos se habla continuamente de una inversión de la pirámide poblacional, ya que el número de personas jóvenes está disminuyendo a la vez que aumenta el número de personas mayores.

Según declaraciones de la Comisión Europea, tres son las tendencias responsables de este cambio: 1) la continua subida de la esperanza de vida debido a una significativa mejora en la salud y calidad de vida de la población europea; 2) el aumento del grupo de edad de más de 65 años para el año 2030, momento en el cual la generación del baby boom alcanzará la edad de jubilación; y 3) el constante descenso del índice de natalidad.

Está claro que vamos a vivir más pero... ¿vamos a vivir mejor? Tenemos que pararnos a pensar que ésta es una realidad y qué queremos hacer con ella.

“Las personas viven más tiempo pero no necesariamente más saludable (...) El envejecimiento de la población plantea varios desafíos de salud pública para los que hay que prepararse”, indica Richard Hodes, director del Instituto Estadounidense de Envejecimiento (NIA).

Esta inversión piramidal tiene que llevarnos a afrontar diferentes estrategias de gestión derivadas o relacionadas con la edad. Se hace necesario adaptar la sociedad y por ende, las empresas, ya que el número de trabajadores y trabajadoras mayores también aumentará en las empresas durante los próximos años.

El debate se ha centrado más en la parte presupuestaria que en las capacidades o aptitudes. El gobierno parece establecer sólo la norma de prolongar la vida laboral y en las empresas se fomentan los “valores” de la juventud y rechazan al trabajador o trabajadora mayor, al que consideran un freno para su competitividad.

En el marco de la Estrategia Europea 2020, las recomendaciones de la Comisión se centran fundamentalmente en la necesidad de mantener más tiempo en el mercado de trabajo a los trabajadores y a las trabajadoras de más edad, en particular aumentando la edad de jubilación y vinculándola a los aumentos de la esperanza de vida. Lo cual está llevando a la retirada de una edad de jubilación obligatoria, sin valorar, según Helen Beers & Coelleen Bulter¹ qué consecuencias puede tener en materia de seguridad y salud para

¹ Age related change on safety critical Works. Health and Safety Executive.



comisiones obreras de madrid

las y los trabajadores mayores. Les parece preocupante que puedan continuar realizando tareas con un rendimiento deteriorado, lo cual podría conducir a un aumento en el riesgo de incidentes o lesiones graves.

Por ello, la prevención de riesgos laborales (PRL) se torna fundamental para llevar a cabo una adecuada política de envejecimiento saludable en las empresas, por supuesto sin olvidar que la PRL debe aplicarse a lo largo de toda la vida laboral, y no solamente cuando se llega a la edad “mayor”.

Además, la PRL tiene un nuevo reto: El reto está en dar un paso adelante y pasar de ser una empresa en la que se evitan daños a la salud a ser una organización que genera salud. Debe dirigir sus esfuerzos hacia la Promoción de la Salud en el Trabajo, con el fin de garantizar que esa población laboral se mantenga sana y productiva durante el mayor tiempo posible.

La negociación colectiva debe ser un instrumento clave para tratar la prevención y promoción de la salud en las empresas, vinculado al factor edad, en la búsqueda de la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

ENVEJECIMIENTO

¿Cuál es la situación demográfica?

Una de las razones por las que el envejecimiento se ha convertido en cuestión de debate y estudio, es que tanto la proporción como el número absoluto de personas mayores están aumentando de forma notable en las poblaciones de todo el mundo.

Según datos del informe “Perspectivas de la Población Mundial” (revisión del 2017), se espera que el número de personas mayores de 60 años, pase de 962 millones a 2.100 millones en el año 2.050 y a 3.100 millones en el año 2.100.

Según los datos del Estudio Global sobre el Envejecimiento y la Salud Adulta de la Organización Mundial de la Salud (OMS), Europa se ha convertido en la región donde la población es más vieja, ya que las personas mayores representan un 21% del total, mientras que los niños y niñas un 15%.

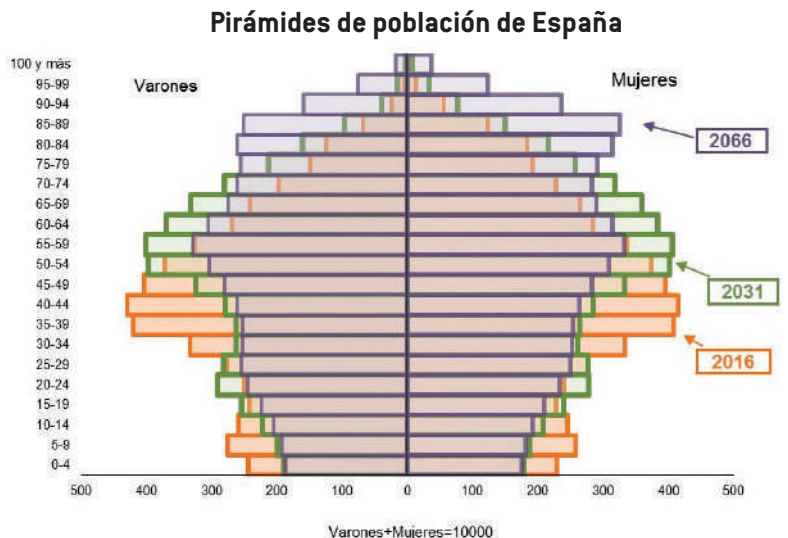
envejecer en el trabajo

La proporción de trabajadores y trabajadoras en edad avanzada aumentará en las dos próximas décadas, ya que el grupo de edades entre 55 a 64 años aumentará un 16.2% (9.9 millones) entre los años 2010 y 2030, mientras que el resto de grupos de edades mostrarán una tendencia a la baja.

Centrándonos en España, según el Instituto Nacional de Estadística (INE)² dentro de 15 años residirían 11,7 millones de personas mayores de 64 años, tres millones más que en la actualidad (un 34,8%). Y esta cifra se incrementaría hasta 14,2 millones de personas (un 63,1% más) en 50 años.

De mantenerse la situación demográfica de la actualidad, existiría una pérdida de población en el tramo de edad entre 30 y 49 años, con una reducción de 4,2 millones de personas en los 15 próximos años (un 28,5% menos) y de 6,0 millones en el año 2066 (un 40,1% menos). Asimismo, la población centenaria (los que tienen 100 años o más) pasaría de las 16.460 personas en la actualidad a más de 222.104 dentro de 50 años.

Además, con el descenso de la natalidad (una de las más bajas de Europa, con 1,33 hijos por mujer) España se convertirá, en cinco décadas, en uno de los países más envejecidos del mundo. En la actualidad, las españolas, con una esperanza de vida de 85 años frente a una media europea de 80, están entre las más longevas, también los hombres españoles se sitúan en los 80 años frente a una media de 73 en Europa.



² Proyecciones de Población 2016-2066. Instituto Nacional de Estadística.2016-2066.

³ Fuente INE.



comisiones obreras de madrid

En la pirámide adjunta se puede observar como en el año 2066 el número de personas entre 75 y más de 100 años es muy superior a la que habrá en 2031 y ha habido en 2016.

Este mismo estudio establece que esta mayor longevidad vendría acompañada de un crecimiento en la tasa de dependencia, es decir, de un incremento del porcentaje de personas que no trabajan en relación a las que sí lo hacen. En otras palabras, la proporción de gente que trabaja respecto al conjunto de la población está disminuyendo (menor de 16 años o mayor de 64). En concreto, la tasa de dependencia se elevaría hasta casi el 90%, partiendo del 50% actual.

¿Qué es ser mayor?

Es evidente, que la población “envejece”, la población cada vez es más mayor y no se trata de un proceso nuevo ni rápido, aunque ahora empiece a alarmar.

Pero, ¿qué es ser “mayor”, si ya con 45 años las estadísticas de los servicios de empleo nos muestran las dificultades que se tiene para encontrar un empleo y una persona desempleada de más de 50 seguramente no vuelva a encontrar un trabajo?

Según datos ofrecidos por el Instituto de Mayores y Asuntos Sociales-IMSERSO (2012), hay diferentes aspectos que determinan la entrada en la vejez:

- De acuerdo a un barómetro elaborado por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) en 2008, el 28,9% de la población considera que el principal factor que determina que una persona ha entrado en la vejez es el deterioro de la salud, seguido de la edad (18,9%), su aspecto físico (12,5%) y el deterioro intelectual (12,4%). Un poco más alejado aparece el “estar jubilada” con un 5,4% de las respuestas.

Estos datos muestran que la representación social de la vejez otorga mayor relevancia a la dependencia como elemento definitorio de la entrada en la misma.

La vejez es un proceso dinámico y natural, lento pero irreversible y es diferente debido a factores intrínsecos y extrínsecos. Podemos decir, para entendernos que hay tres tipos de envejecimiento: el normal, que se refiere a todos los cambios graduales que se producen por el paso del tiempo y que son inevitables; el patológico, cuando interviene en los cambios alguna enfermedad; y el óptimo y satisfactorio, cuando se dan unas buenas condiciones tanto intrínsecas como extrínsecas. Por tanto, el envejecimiento es un hecho biológico, pero no significa que conlleve a un deterioro crítico en el plano físico ni psicológico.



envejecer en el trabajo

La vejez puede ser tanto una etapa de pérdidas como de plenitud; esto depende de las oportunidades y los recursos con que las personas cuenten a lo largo de su vida.

A lo largo de nuestra historia el concepto de vejez, desde el punto de vista social, ha tomado diferentes concepciones según la época y la sociedad. En muchas culturas, ha sido considerada, sinónimo de perfección y capacidad, mientras que, en otras culturas, por el contrario, la vejez se ha considerado como decadencia. Es, en este último caso, cuando surgen los mitos y estereotipos que afectan a la identidad social y personal del colectivo que podemos llamar “mayores⁴. No hay que ver a las personas mayores como una carga a la que hay que apartar, sino como lo que son: un potencial muy valioso para la sociedad y las empresas, pero con una especial sensibilidad que hay que gestionar.

Desde la perspectiva de la Salud Laboral, hay que valorar cuáles son sus condiciones de seguridad y salud, valorando los factores de riesgo a los que son más sensibles y desarrollar estrategias para que pueda desempeñar su vida laboral en ausencia de riesgos, con condiciones saludables. Para ello, la prevención de riesgos laborales, en su papel básico se nos queda corta, hay además que luchar por conseguir en las empresas una responsabilidad social por la salud.

Se requieren actuaciones en el ámbito de la convivencia, la integración y el bienestar, sin caer en el error de suponer que todas las personas mayores son pobres o están enfermas, o lo contrario, suponer que por avanzar en la esperanza de vida todas las personas mayores gozan de buena salud.

En ocasiones hay tendencia a tratar a las personas mayores como un grupo homogéneo, sin valorar la heterogeneidad de las situaciones existentes: forman un amplio espectro de la sociedad, comprenden edades muy diferentes, y las demandas y necesidades pueden ser, también, muy distintas.

ENVEJECIMIENTO Y TRABAJO

Ha quedado claro que aunque el envejecimiento es sinónimo de degradación del sistema fisiológico, podemos diferenciar entre un proceso de envejecimiento normal, incluso activo, y otro patológico donde la presencia de patologías o la influencia de factores ambientales, donde se incluyen los derivados del trabajo, generan una pérdida de la

⁴ Más de la mitad tanto de personas mayores como de la población en general, prefieren el término mayores frente a otros conceptos como “Tercera Edad”, “anciana”, “viejas” y “otros” (IMSERSO).



comisiones obreras de madrid

salud. Se llega a afirmar que la variable más importante para explicar la longevidad de las personas es el tipo de trabajo que realizan⁵.

La relación entre trabajo y la edad avanzada puede verse desde dos perspectivas complementarias:

- **Los puestos de trabajo producen un envejecimiento acelerado** (por ejemplo, los turnos, el trabajo en tareas pesadas o bajo condiciones ambientales o higiénicas extremas, etc.).

La mayoría de empresas y organizaciones poseen una estructura organizativa muy rígida, que dificulta mucho cualquier cambio. El problema no es la edad, sino la calidad de los puestos de trabajo que no garantizan en muchas ocasiones la salud tanto física como psíquica de los trabajadores y las trabajadoras.

La rigidez organizativa mencionada supone que se permanece siempre en el mismo puesto, desarrollando una misma tarea, durante años, lo que, a su vez, supone una exposición continuada a los mismos riesgos que provocan el desgaste laboral físico y mental. La solución pasa por diversificar o enriquecer ese puesto de trabajo, no por achacar a la edad el desgaste del trabajador o la trabajadora. Las empresas deberían analizar cada puesto de trabajo y las capacidades de las personas, detectar si existen desajustes, valorar si es necesario adaptar un puesto de trabajo a sus actuales capacidades, rediseñar o redistribuir las cargas de trabajo en función de las características particulares..., tal como afirma Alberto Farreras, experto del Instituto de Biomecánica de Valencia.

- **El proceso natural de envejecimiento puede provocar problemas relacionados con el diseño de los puestos de trabajo** (por ejemplo, pérdida de fuerza, de agudeza visual, etc.).

Perder capacidad física o empeorar de salud no significa necesariamente tener problemas para trabajar. Debido a las creencias de que las personas mayores tienen menor capacidad por enfermedad física o mental, se concluye que son incapaces de seguir trabajando y que las pocas que continúan trabajando, son improductivas. Esta creencia es la base principal de las políticas de retiro obligatorio y la discriminación en la contratación a personas mayores, el reciclaje profesional y la promoción laboral.

⁵ Trabajo y Calidad de Vida. Vin en Navarro. 2010.

envejecer en el trabajo

Sara Copsey, Directora de la Unidad de Prevención e Investigación de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, intenta derribar los mitos que sobre los trabajadores y trabajadoras mayores existen en casi todas las empresas: Afirma que la edad no es un buen predictor ni de la capacidad de trabajo, ni de la salud. Este colectivo de más edad ni están más tiempo de baja, ni sufren más accidentes laborales, ni son menos productivos, ni han perdido su capacidad de aprendizaje, por el contrario poseen una alta capacidad de adaptación, mayor conocimiento de calidad y, por supuesto, más experiencia. Las habilidades llamadas lentas (aprender, pensar, analizar, comparar, resolver) se pueden ver aumentadas en la madurez.

Se puede trabajar tan eficazmente como cuando se es joven. Sí que es cierto, que cuando la velocidad y precisión del movimiento son importantes para el trabajo, existe cierta disminución de rendimiento con la edad.

Las capacidades físicas alcanzan un máximo alrededor de los 20/25 años y comienzan a declinar de manera apreciable a partir de los 40/50, estimándose que el desempeño físico máximo desciende 1,5% por año aproximadamente (OMS). En particular se observa una disminución de la fuerza muscular (puede llegar a los 60 años a un 25% respecto a la que se tenía con 20 años) y en el recorrido de las articulaciones. Además existe una alteración negativa en los órganos sensoriales (vista, oído, sistema nervioso...) que pueden afectar a las capacidades laborales.

La menor capacidad física es un problema principalmente en los empleos con una elevada carga de trabajo físico; existe un elevado número de puestos de trabajo actualmente que entrañan malas posturas, manipulación de objetos pesados o tareas repetitivas.

Sin embargo, las capacidades mentales, del cual depende gran parte del rendimiento laboral, disminuyen más tarde y con menos incidencia. La sabiduría que proporciona la experiencia práctica acumulada es el gran activo de los trabajadores y las trabajadoras mayores. La experiencia compensa, a veces, sus limitaciones físicas.

El aprendizaje no depende de la edad, aunque sí cambie el proceso de aprendizaje. Por lo tanto, es importante que tengan acceso a la formación y gocen de igualdad de oportunidades para aprender nuevas destrezas y actualizar sus competencias profesionales.

En resumen, el envejecimiento mejora y fortalece a los trabajadores y a las trabajadoras de múltiples maneras. Cada generación tiene sus propias fortalezas y debilidades; es preciso identificarlas.



comisiones obreras de madrid

Mayor siniestralidad: ¿mito o realidad?

Múltiples estudios referidos a la siniestralidad, alcanzan una misma conclusión, a mayor edad no hay más accidentabilidad laboral, pero aumenta la gravedad de las lesiones (incapacitantes y/o muertes) y es mayor la duración de la incapacidad temporal por esos accidentes de trabajo.

En España, a septiembre de 2017, de los 366 accidentes mortales, 189 correspondían a trabajadores y a trabajadoras mayores de 55 años (105 hombres y 6 mujeres⁶).

La duda es ¿estos datos son consecuencia de un deterioro producido por la edad? Podríamos también imputar el resultado a otras variables como por ejemplo a un exceso de confianza, a que haya habido cambios en el puesto de trabajo, etc. Incluso puede haber una mayor presión debida a que a raíz de una disminución en las capacidades no se aplica políticas de protección (un cambio de puesto de trabajo, disminución de cometidos o tiempos), sino que podría servir de causa a un despido objetivo por ineptitud sobrevenida (art. 52 ET⁷).

La falta de prevención específica y la mala organización del trabajo, son circunstancias objetivas que nos lleva a tener nefastas consecuencias para los trabajadores y las trabajadoras mayores.

Si bien, aunque los grupos de edad avanzada en el trabajo no tienen una accidentabilidad mayor, los problemas de salud prolongados y las enfermedades crónicas, sí aumentan con la edad. Aproximadamente el 30% de los hombres y mujeres del grupo de edad de 50 a 64 años precisan de ajustes urgentes en el trabajo debido a sus problemas de salud: los principales problemas de salud provienen de los trastornos musculoesqueléticos y mentales.

Según la OMS, el envejecimiento de la fuerza laboral conlleva un aumento de la incidencia de las enfermedades crónicas (diabetes, reuma, dolencias cardiacas), así como las degenerativas del sistema nervioso (demencia y Alzheimer) y de otras graves patologías como las cancerígenas. Además, el impacto de las enfermedades profesionales es mayor con el envejecimiento, especialmente en el caso de aquellos agentes que originan las patologías por un periodo de exposición prolongado o por altos periodos de latencia.

⁶ Estadística de Accidentes de Trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2017.

⁷ Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

envejecer en el trabajo

En los datos existentes en cuanto a las enfermedades profesionales, aunque no es evidente una relación directa, sí que se aprecia una cierta relación entre el envejecimiento y los partes de enfermedades profesionales. Pero teniendo en cuenta la infradeclaración de enfermedades profesionales, no podemos sacar datos concluyentes sobre qué condiciones de trabajo y actividades producen un desgaste, un envejecimiento prematuro de los trabajadores y las trabajadoras.

¿Qué acciones políticas se desarrollan?

“La Estrategia Europea 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador en la próxima década” determina el crecimiento general del empleo como uno de sus objetivos. La Estrategia ha fijado un objetivo de empleo en la UE del 75 % de las mujeres y hombres con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años para el año 2020.

Este objetivo conlleva trabajar más y más tiempo (Prolongación del trabajo), pero para ello la Estrategia precisa reforzar determinados valores sociales: formación, envejecimiento activo, prevención en materia de salud, etc.

1. Prolongación del trabajo: Para hacer frente a la situación demográfica comentada y mantener el sistema de pensiones, la Comisión Europea sugirió a los países miembros elevar la edad de jubilación progresivamente.

En España, se tendrá que trabajar hasta los 67 años, pero ¿eso realmente solucionará la crisis de las pensiones? ¿No habría que tener en cuenta otras variables como el paro, la baja tasa de ocupación laboral de personas entre 50 y 64 años, etc.?

En los expedientes de regulación de empleo (ERE's) o reestructuraciones de empresa, tan frecuentes durante estos últimos años, las posibilidades cuando te hacías “mayor” han sido preferentemente: la jubilación anticipada, la degradación (de responsabilidad o de sueldo) y el desplazamiento lateral que a menudo suponía una reubicación geográfica.

El bajo nivel de empleo de los y las trabajadoras mayores no es sólo un “despilfarro de oportunidades en la vida de las personas y de potencial social” como afirma la Comisión Europea. Es también, y sobre todo, un atentado contra su derecho a una vida activa saludable.

Ahora bien, los datos demográficos, comentados en la guía, hay que analizarlos con cautela, ya que, en primer lugar, la proyección es a muy largo plazo y además, se da por



comisiones obreras de madrid



envejecer en el trabajo



comisiones obreras de madrid



2. Envejecimiento activo: En aras de alcanzar el porcentaje establecido en la Estrategia Europea 2020, la Comisión insta a los Estados miembros a aplicar políticas de envejecimiento activo que desincentiven el uso de regímenes de jubilación anticipada y fomenten la conservación del empleo y la reintegración de los trabajadores y trabajadoras mayores.

László Andor, Comisario europeo de empleo, Asuntos Sociales e inclusión, señala que:

“La clave para abordar los retos que supone una proporción cada vez mayor de población de edad avanzada en nuestras sociedades está en el envejecimiento activo: animar a los mayores a que sigan siendo productivos, a trabajar más tiempo y jubilarse más tarde, a que se impliquen en trabajos voluntarios una vez jubilados y a que lleven una vida saludable y autónoma”.

El envejecimiento activo se entiende como «el proceso de optimización de las oportunidades de salud, participación y seguridad con el fin de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen» (OMS). Se trata de mantener a los mayores más activos y sanos, rompiendo la vinculación entre envejecimiento y dependencia y posibilitando la solidaridad entre generaciones.

Constituye una parte esencial de esta Estrategia, pero su éxito depende en gran medida a que se permita que las personas mayores contribuyan plenamente tanto dentro como fuera del mercado laboral. Hay que dotar de poder a los y las mayores para que sigan activos como personas trabajadoras, consumidoras, cuidadoras, voluntarias y como ciudadanos y ciudadanas. Esto puede ser difícil y dar miedo, pero también puede ser una oportunidad para dar a las personas mayores el valor que deberían tener en la sociedad y en las empresas, aprovechando su experiencia y sus aptitudes.

Pero no se puede hacer efectiva esta participación en la fuerza laboral sin tener en cuenta las condiciones de salud de las personas. No hay que olvidar que el impacto del trabajo sobre la salud de una persona es uno de los factores determinantes que influye en la decisión del trabajador o la trabajadora respecto a seguir trabajando.

En el Libro Blanco de la Comisión sobre las pensiones se pide *“que para lograr una vida laboral sostenible y un envejecimiento activo y saludable, es necesario que los trabajadores tengan salud y seguridad”*⁸. Para ello es necesario crear un entorno seguro y saludable a lo largo de toda la vida activa, de una mano de obra cada vez más diversifi-

⁸ Libro Blanco “Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles”, COM (2012).

envejecer en el trabajo

cada. El objetivo general, por tanto, es ampliar la capacidad laboral y mejorar el estado de salud a edades más avanzadas, para ello debe existir compromiso tanto de la parte empresarial como de la parte trabajadora. El fomento de una cultura de la prevención es esencial para lograrlo.

El lugar de trabajo es el que en última instancia influirá en cómo se perciba el reto de la edad y en cómo se introducirán con éxito nuevas prácticas.

Es posible mejorar la vida laboral, si a su vez, mejoramos por un lado, los estilos de vida y el estado de salud individual y, por otro, fomentar una organización y un entorno de trabajo que sean más saludables.

ENVEJECIMIENTO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: Estrategias

Normativa

No existe como tal una normativa, sobre trabajadores y trabajadoras mayores, relacionada con los riesgos laborales, si bien, nos encontramos artículos que se pueden referenciar.

- A nivel internacional nos encontramos, *la Recomendación 162 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los trabajadores de edad*, la cual recomienda identificar las actividades en las que el proceso de envejecimiento pueda ser más rápido como de aquellas en las que los trabajadores y las trabajadoras de edad encuentren dificultades de adaptación.

En su punto 13 recomienda que *“si las dificultades de adaptación de los trabajadores de edad estén ligadas ante todo a su envejecimiento, deberían tomarse medidas en los tipos de actividad de que se trate encaminadas a:*

- a) corregir aquellas condiciones de trabajo y de medio ambiente de trabajo que puedan acelerar el proceso de envejecimiento;*
- b) modificar las formas de organización del trabajo y la ordenación de los horarios de trabajo que entrañen exigencias y ritmos excesivos en relación con*



comisiones obreras de madrid

las posibilidades de los trabajadores e interesados, en particular limitando las horas extraordinarias;

c) adaptar el puesto de trabajo, y las tareas que este exige, al trabajador,

e) Prever, en los lugares de trabajo, una supervisión adecuada para garantizar la higiene y la seguridad de los trabajadores”.

• La Constitución Española [CE]⁹, reconoce cinco preceptos constitucionales que, directa o indirectamente, se refieren a la prevención de riesgos laborales siendo estos:

- El artículo 40.2 de la CE, el cual recoge el principio rector de la política social y económica establece que *“los poderes públicos... velarán por la seguridad e higiene en el trabajo”*

- El artículo 15 de la CE, el cual reconoce que *“todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral”*. Este derecho, queda amparado frente a posibles actuaciones u omisiones empresariales en la que se confirme la existencia de un riesgo que produzca un perjuicio para la salud, es decir, cuando de una orden de trabajo nace un riesgo o peligro grave.

- El artículo 43.1 de la CE, *“que reconoce el derecho a la protección de la salud”*.

- El artículo 43.2 de la CE, el cual determina que *“competen a los poderes políticos organizar y tutelar la salud pública a través de las medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios”*.

- Finalmente, el artículo 45.1 de la CE, el cual establece el derecho que *“todos tienen...a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo”*.

• El Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores [ET], dentro de su articulado se puede observar que existen distintos derechos que guardan relación directamente con la edad, con la seguridad e higiene en el trabajo y con la negociación colectiva entre los que se encuentran los derechos a:

⁹ Constitución Española Publicado en BOE núm. 311 de 29 de Diciembre de 1978.

envejecer en el trabajo

- La ocupación efectiva. Art 4. 2 a).
- La promoción y formación profesional en el trabajo, Art 4. 2 b).
- No ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de edad dentro de los límites marcados por esta ley. Además, no podrá ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. Art 4. 2 c).
- Su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene. Art 4. 2 d).
- Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de discapacidad y edad. Art 4. 2 e).

Así mismo, en su artículo 17, establece que se entenderán nulas y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores.

- La Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), producto de la transposición de la Directiva Marco Europea 89/391, abarca todo lo que pueda dañar la salud de una persona y también a todo lo que pueda afectar a su bienestar personal y social. Surge el derecho individual de cada trabajador y trabajadora a unas condiciones de trabajo seguras y saludables adecuadas a su estado, situación y características personales.

- En el Art. 15.1.d) se establece la obligación de adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

Este proceso tiene un aspecto reactivo más que preventivo. La edad debería verse como un factor genérico de posible sensibilidad, tratar la seguridad y salud de las personas no tan mayores nos lleva a proteger la seguridad y la salud para cuando lo sean.



comisiones obreras de madrid



- El art. 25.1 LPRL que “regula la obligación específica de los empresarios con respecto a los trabajadores sensibles”. Esta especial sensibilidad podemos entenderla como una mayor predisposición de esos trabajadores y trabajadoras al daño que el resto, frente a la misma exposición al riesgo laboral general o específico. Al entrar dentro del concepto “trabajador sensible” según el art. 25.1 LPRL, se podría aplicar el principio de adaptación del trabajo a la persona del art. 15.1.d) LPRL.

- El art. 4.2.c) del RD 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (RSP), estipula la obligación de evaluar los puestos de trabajo cuando se incorpore un trabajador o trabajadora “cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto».

- En el Art. 4.7.d), por el que se entiende como «condición de trabajo» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador o de la trabajadora quedan específicamente incluidas en esta definición “*todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador*”. La prevención de los riesgos psicosociales también nos llevará a la confluencia con el derecho a la integridad física y la seguridad y salud en el trabajo con otros derechos como la igualdad y discriminación, la intimidad y la dignidad que forman parte del derecho a la integridad moral.

- En el Art. 15.1.g), se establece la obligación de planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

- El art. 37.3.g del RSP se establece que el personal sanitario de los servicios de prevención, “*deberá estudiar y valorar los riesgos que puedan afectar a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y propondrá las medidas preventivas adecuadas*”.

- En la Nota Técnica de Prevención (NTP)¹⁰ 367: Envejecimiento y trabajo: La gestión de la edad. Establece que “*a partir de sus entrevistas el médico dispone de numerosos datos individuales en relación con la salud de los trabajadores y también de*

¹⁰ NTP: 367. Envejecimiento y Trabajo. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSHT) (ahora Instituto de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo- INSSBT).

envejecer en el trabajo

aspectos relacionados con la situación de trabajo". Datos que son importantes a nivel individual, pero que cobran especial interés si se elaboran a nivel colectivo.

También se postula la adopción de descansos para los más mayores; como por ejemplo, mini-descansos de cinco minutos cada media hora. Paralelamente se pueden adaptar las condiciones laborales del trabajador o de la trabajadora afectada, rediseñando el puesto de trabajo: estos cambios pueden incluir reducciones de esfuerzo físico, redistribución de las tareas de trabajo, el uso de principios ergonómicos, etc.

- En la Directiva 2000/78 sobre Igualdad de Trato, el apartado 26 de la exposición de motivos, señaló que *"la prohibición de discriminación no debe obstar al mantenimiento o la adopción de medidas concebidas para prevenir o compensar las desventajas sufridas por un grupo de personas con una religión o convicciones, una discapacidad, una edad o una orientación sexual determinadas, y dichas medidas pueden permitir la existencia de organizaciones de personas de una religión o convicciones, una discapacidad, una edad o una orientación sexual determinadas organizarse cuando su finalidad principal sea promover de las necesidades específicas de esas personas"*.

En esta misma Directiva se establece la posibilidad de implantar estas acciones preventivas cuando señala en su Art. 2.5. que *"la presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las medidas establecidas en la legislación nacional que, en una sociedad democrática, son necesarias para la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención de infracciones penales, la protección de la salud y la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos"*; y el Art. 7.1 prevé así mismo, como "acción positiva y medidas específicas", que *"con el fin de garantizar la plena igualdad en la vida profesional, el principio de igualdad de trato no impedirá que un Estado miembro mantenga o adopte medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por cualquiera de los motivos"* de discriminación previstos en la Directiva.

- La Ley 62/2003 de 30 de diciembre que traspuso esa Directiva al ordenamiento español, estableció explícitamente el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de la edad, entre otras causas, pero dejó las medidas para la efectiva puesta en práctica de este principio en "manos del poder de dirección y organización de cada empresario incitando a los agentes sociales para que negocien sobre esta materia".

De este modo, en el Art. 42 establece que "los convenios colectivos podrán incluir medidas dirigidas a combatir todo tipo de discriminación en el trabajo, a favorecer la igualdad de oportunidades y a prevenir el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual".



comisiones obreras de madrid



Se trata de un precepto que tiene un mero valor retórico puesto que el derecho a la negociación colectiva previsto por el Art. 37 de la Constitución Española (CE) y el Estatuto de los Trabajadores¹¹ ya comprende por sí mismo estas posibles iniciativas de los agentes sociales. En el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2015-2017) aborda en concreto la necesidad de promover la igualdad en los convenios colectivos entre hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras migrantes y/o con discapacidad.

- La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo sobre Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, previó la necesidad de implantar medidas preventivas con la elaboración de planes de igualdad por razón de género, acciones de sensibilización y mecanismos para arbitrar denuncias o quejas por conductas de acoso sexual y por razón de sexo (Art. 48). Sin embargo, el alcance legal de estas medidas solo comprende la igualdad por razón de género y no a otras causas de posible discriminación como la edad.
- En algunos países de la UE, ya existen desde hace tiempo normas y convenios colectivos que tratan sobre la gestión de la edad en las empresas. Por ejemplo, en Francia las normas de seguridad social aprobadas en 2009 incentivan a las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras para que lleven a cabo al menos tres medidas de gestión de la edad dentro de las seis previstas en las normas de seguridad social a favor de los mayores de 55 años¹². Estas normas son:
 - contratación de trabajadores mayores en la empresa;
 - perspectiva de evolución de los trayectos profesionales;
 - mejora de las condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales;
 - desarrollo de competencias y cualificaciones y acceso a la formación;
 - reorganización del fin de la vida profesional y de la transición entre actividad y jubilación;
 - transmisión de conocimientos y competencias y desarrollo de la tutoría.

¹¹ Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

¹² Liaisons Sociales n°161/2009, de 5 de agosto de 2009.

envejecer en el trabajo

Y en Bélgica el Convenio Colectivo nº 104 de 27 de junio de 2012 establece la obligación de las empresas de 45 o más trabajadores y trabajadoras de realizar un plan de medidas de gestión de la edad¹³.

SALUD

La OMS define la salud como: “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no simplemente la ausencia de enfermedad” (1948). La propia OMS en su formulación de los objetivos de la Estrategia salud para todos, en el año 2000, retira el vocablo «completo» estableciendo sus objetivos en que «todos los habitantes de todos los países del mundo tengan el nivel de salud suficiente para que puedan trabajar productivamente y participar activamente en la vida social de la comunidad donde viven». Hay una evolución desde la inicial concepción de salud de la OMS que ha dotado al concepto de un carácter más dinámico, con componentes adaptativos y con implicaciones sociopolíticas.

En 1978, la OMS y UNICEF¹⁴ celebran un congreso en Alma Ata que da lugar a la llamada Declaración de Alma Ata¹⁵, cuyos aspectos esenciales son los siguientes:

1. El derecho a la salud requiere la acción colectiva y su garantía es responsabilidad de los Gobiernos.
2. La importancia de la participación popular en salud como derecho y como responsabilidad.
3. La trascendencia de la atención primaria en la prevención, promoción, curación y rehabilitación.
4. Lograr la salud requiere el esfuerzo coordinado de todos los sectores implicados.
5. Rechazo de las desigualdades en salud, especialmente entre países ricos y pobres.

¹³ Convention collective de travail nº 104 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil national du Travail, relative à la mise en oeuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise.

¹⁴ Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.

¹⁵ Declaración de Alma- Ata. Conferencia Internacional sobre Atención Primaria de Salud, Alma- Ata, URSS, 6-12 de septiembre de 1978.



comisiones obreras de madrid



Otro hito significativo es la Carta de Ottawa¹⁶ (1986) que destaca una serie de requisitos, determinantes **para la promoción de la salud**, entendiendo a ésta como «el proceso de capacitar a las personas para que aumenten el control sobre su salud y la mejoren». La promoción de la salud se dirige a toda la población y no sólo a grupos de enfermos y enfermas o de riesgo. Un área fundamental de actuación en promoción de la salud establecida en la Carta de Ottawa es crear ambientes que favorezcan la salud (aquí incluimos los ambientes de trabajo).

La salud cobra más fuerza, entonces, como un derecho humano fundamental. Los Estados tienen la responsabilidad de proporcionar las condiciones necesarias para promover la salud de sus habitantes.

Este concepto amplio de salud es el mismo que se debe aplicar en las empresas: conseguir en el colectivo de trabajadores y trabajadoras prevenir la enfermedad, prolongar la vida, proteger y promover la salud y el bienestar a través de los esfuerzos organizados de la comunidad para la aplicación práctica de disposiciones legislativas.

Más allá de la Prevención

En la actualidad, también existen pocas políticas preventivas referidas a los trabajadores y trabajadoras de mayor edad. Si bien, en los últimos años han ido surgiendo iniciativas: como relacionar las condiciones laborales y capacidad para trabajar o tratar la gestión de la edad por las empresas incluyendo como componente la PRL.

Hoy en día lo normal es actuar individualmente (además de prejubilaciones, despidos, incapacidades) desde el punto de vista más protector que preventivo: A un trabajador o trabajadora mayor, y por alguna dolencia se le puede calificar como “especialmente sensible” con lo cual se le solicitaría un cambio de puesto de trabajo. Este enfoque, se queda corto ya que debe primar el adaptar las condiciones de trabajo a todo el colectivo para reducir o minimizar los riesgos y posteriormente, buscar soluciones individuales. Las posibilidades de cambio pueden llegar a ser difíciles y limitadas, y más a medida que aumente la edad en la plantilla.

La prevención de riesgos laborales no debe focalizarse en aquellos trabajos considerados como más peligrosos, con mayor exigencia física, etc. hay que identificar cualquier actividad que suponga envejecer más rápido o que el propio envejecimiento dificulte la adaptación [OIT].

¹⁶ Conferencia Internacional sobre la Promoción de la Salud. Ottawa. 21 de noviembre de 1986.

envejecer en el trabajo

Si como hemos repetido, el entorno laboral influye de forma decisiva en el envejecimiento (real y percibido), desde la empresa se debería fomentar unos buenos hábitos de vida y de trabajo y un entorno laboral seguro y saludable tanto a nivel físico, mental como social y organizativo, que mejore y preserve la salud. Estos buenos hábitos redundarán: a) para la empresa en un mayor rendimiento y productividad y en la retención de talento y b) para el trabajador y la trabajadora en una mejor salud, calidad de vida y satisfacción en el trabajo.

La Prevención de riesgos desde una actitud proactiva con relación a la edad, debe identificar cómo es la estructura de la edad dentro de las empresas para identificar las medidas preventivas necesarias. Si existen cambios de edad podremos prever sus consecuencias con relación al trabajo y a las exigencias del mismo.

En esta línea se podrán encontrar nuevos equilibrios frente al desajuste entre las capacidades personales y las exigencias del trabajo, evitando una gestión diferencial del riesgo. Proteger a los mayores no significa dotar en los puestos más duros a las personas más jóvenes. Más bien se trataría de ir en una línea preventiva más global, de forma que el “favorecer” a los trabajadores y las trabajadoras mayores no suponga un envejecimiento prematuro del resto a consecuencia del trabajo. La prevención, por tanto, debe englobar todas las edades de los trabajadores y las trabajadoras en su vida laboral, no podemos empezar cuando se llegue a esa edad que consideremos avanzada, que como ya hemos establecido es difícil de determinar al ser el envejecimiento un factor multicausal.

Por lo tanto, desde la prevención se prevén las necesidades de adaptación de los puestos de trabajo (no de las personas), considerando las variaciones de la capacidad funcional, cognitiva y de salud, según la edad u otras variables (ej. perspectiva de género), para incorporar los cambios necesarios (ergonómicos, organizativos...). Unas medidas preventivas estandarizadas no pueden soportar la variabilidad que pueden tener los trabajadores y las trabajadoras en la empresa.

Si se quiere prolongar la vida laboral y que haya una mayor presencia de trabajadores y trabajadoras mayores en las empresas, debería primar su seguridad y su salud en el trabajo, es fundamental desarrollar estrategias que incluyan la prevención, la formación, la motivación, etc.

El primer paso de toda la prevención vinculada a la edad es llevar a cabo una labor de **sensibilización, formación y concienciación** de la plantilla. La prevención de ries-



comisiones obreras de madrid



gos laborales es uno de los instrumentos para romper el estereotipo de, mayor igual a poco productivo.

De acuerdo con la LPRL, toda la actividad de prevención de riesgos laborales se ha de basar en una previa **evaluación de riesgos** que no sólo tenga en cuenta las condiciones de trabajo sino también las características personales y psicofísicas de los trabajadores y las trabajadoras. Para poder adoptar las pertinentes medidas correctoras en caso de riesgo para su salud y seguridad (flexibilidad en la organización del trabajo, los horarios adaptados o a tiempo parcial, la formación continua, el trabajo en equipo, la calidad ergonómica y ambiental del trabajo, el clima laboral..).

Entendiendo que la salud es multifactorial y depende de diversos elementos, no sólo de la edad, sino también del estilo de vida, el entorno cultural o las circunstancias personales, habría que añadir determinadas acciones de “promoción de la salud en el trabajo”. Esta promoción como tal, no es obligatoria legalmente, sino que depende de los acuerdos adoptados entre la empresa, los trabajadores y las trabajadoras y sus representantes para favorecer la seguridad y salud. Por tanto, la prevención se llevaría a cabo en un concepto más amplio del habitual, abogando por **promover la salud** dentro de las empresas, no sólo evitando el daño. Un enfoque de la prevención más proactivo dará al envejecimiento un cariz de desafío u oportunidad.

En la Declaración de Luxemburgo, los miembros de la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP) consensuaron la definición de **Promoción de la Salud en el Trabajo (PST)** como: *“Aunar los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo”*.¹⁷

La empresa será responsable de establecer las condiciones de trabajo adecuadas para evitar ese envejecimiento y cada trabajador y trabajadora debe ser responsable de cuidar su salud, bien manteniendo un cierto nivel de actividad física, controlando sus hábitos alimenticios, su estilo de vida, etc.

La prevención de riesgos laborales debe, por tanto, plantearse un nuevo reto y dirigir sus esfuerzos hacia la Promoción de la Salud en el Trabajo, con el fin de garantizar que esa población laboral se mantenga sana y productiva durante el mayor tiempo posible. El reto está en dar un paso adelante y pasar de ser una empresa en la que se evitan daños a la salud a ser una organización que genera salud.

¹⁷ Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo. Luxemburgo. 27 y 28 de 1997. INSSBT.

envejecer en el trabajo

Gestión de la edad

El conjunto de medidas y mejoras relacionadas con la edad que se han de adoptar en los lugares de trabajo pueden agruparse bajo el concepto genérico de «gestión de la edad».

Cada vez más se habla más de estrategias o planes de Gestión de la Edad en las Empresas. Hacer una adecuada gestión de la edad implica introducir la consideración de los factores relacionados con ella en la gestión diaria de la organización del trabajo y de las distintas tareas, de manera que todos los trabajadores y las trabajadoras independientemente de su edad, se sientan capacitados para desarrollar sus objetivos personales y empresariales¹⁸.

Las políticas de gestión de la edad en las organizaciones se inscriben en el marco de la gestión de lo que, de un modo más amplio, se ha denominado “gestión de la diversidad” (religión, idiomas, culturas, sexo, diversidad funcional...) y se plantean ante la identificación de una serie de beneficios que se derivan de las mismas¹⁹:

- Optimización de las aportaciones de los trabajadores y las trabajadoras a la competitividad de la empresa. A través de las diferentes fórmulas utilizadas (“balance media carrera”, oportunidades de promoción, aprendizaje, tutorización...), se busca maximizar el potencial de todas las personas de la empresa, también de las de más edad.
- Mantenimiento del talento a través de diferentes herramientas de gestión de la edad.
- Aumento de la competitividad, permanencia y transmisión de conocimiento.
- Mejora de la adaptación de los más jóvenes, y de forma genérica, del clima laboral.

Una de las principales ideas que debe orientar las acciones de gestión de la edad en las empresas, es que éstas comprendan el valor positivo de la igualdad de trato sin discriminación alguna por las causas previstas en la legislación, incluyendo entre ellas la edad.

Si vemos la gestión de la edad desde una perspectiva preventiva esta consiste en tratar de aplicar a toda la población trabajadora de la empresa, medidas de prevención y

¹⁸ Gestión de la Edad. Agencia europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo.

¹⁹ Guía para la gestión de la edad en las organizaciones de Euskadi. Innbasque. 2013.



comisiones obreras de madrid

protección desde una óptica de envejecimiento; sin olvidarnos de la promoción de la salud. La empresa debe verlo como una inversión (tanto de esfuerzo como de recursos) para lograr una plantilla motivada, con una realización eficiente del trabajo, en sanas condiciones. Y el trabajador y la trabajadora deben verlo como algo positivo también, ya que tendría una elevada calidad de vida funcional.

Para las personas de más edad trabajadoras, el que la empresa tenga una gestión de la edad le ayuda a²⁰:

- Aumentar su **flexibilidad y adaptabilidad** en los puestos de trabajo para conseguir mayor motivación y bienestar en el trabajo.
- Conseguir una mayor **formación, desarrollo y promoción individual**.
- Adquirir **responsabilidades** por el reconocimiento de su valía personal.
- Posibilitar su **continuidad** a través de la consecución de planes de carrera.
- Optimizar al máximo sus **experiencias** para trasladarlas a otras personas de la empresa o sector (mentores / tutores/as de mayores).

Gestión de la prevención: herramientas

Las herramientas que podemos usar para integrar la edad en la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales son:

Evaluación de Riesgos: En la evaluación de riesgos es necesario identificar los puestos y las características que pudieran suponer una situación de riesgo o especial sensibilidad para su desempeño. En cualquier caso, hay que determinar si han de adoptarse medidas específicas de prevención y protección y tener especialmente en cuenta la necesidad de realizar estudios específicos de los factores de riesgo que puedan verse afectados por la edad (ej. manipulación manual de cargas, carga mental, etc.).

Como ya se ha dicho, la evaluación de riesgos y la definición de medidas preventivas no solamente debe atender a la edad, también ha de considerar la perspectiva de género y otras variables de diversidad.

²⁰ Gestión de la edad en la empresa. Reto y oportunidades. Recomendaciones para una empresa saludable. Mutua Navarra. 2013

envejecer en el trabajo

Es necesario que se preste atención a la relación entre las exigencias del trabajo, la salud del trabajador y la trabajadora y sus capacidades y, de esta forma, se logrará que las medidas diseñadas para prevenir los riesgos no estén orientadas a grupos de edad específicos, sino a los trabajadores y a las trabajadoras de forma particular. Podemos entender la capacidad laboral como “el potencial de una persona, hombre o mujer, de realizar una determinada tarea en un tiempo determinado. El desarrollo de la capacidad funcional individual debe ser acorde a las exigencias del trabajo. Ambos factores pueden cambiar y, en caso necesario, diseñarse para adaptarse mejor a cada edad y proceso de envejecimiento en cuestión” (Illmarinen, 2006)²¹.

Lo ideal es que los puestos de trabajo estén adaptados a las capacidades, destrezas y estado de salud de cada uno de los trabajadores y las trabajadoras que lo ocupan, basándose en una evaluación de riesgos dinámica y continua a lo largo de toda la vida laboral y en unas medidas organizativas en consonancia.

Vigilancia y promoción de la salud: La Vigilancia de la Salud es un instrumento para conocer cómo inciden las condiciones de trabajo sobre la salud de la persona y poder actuar en consecuencia. Es preciso poder extraer de los exámenes de salud otros datos que incluyan conceptos ligados a la Promoción de la Salud y no sólo los referidos a las condiciones de trabajo. Los exámenes de salud pueden constituir una buena oportunidad para realizar pruebas adicionales que, en función de la edad, el sexo u otras variables relevantes, permitan la detección precoz de enfermedades.

Asimismo constituyen un momento propicio para motivar la adquisición de unos hábitos más saludables: nutrición, actividad física, etc.

Es fundamental a raíz de la vigilancia de la salud, la realización de estudios epidemiológicos que permitan estudiar el impacto de la edad y sirvan para definir estrategias de intervención que mejoren la seguridad y salud del trabajador y la trabajadora mayor.

Actualmente, el papel del médico/a del servicio de prevención, en la gestión del envejecimiento en el trabajo, suele reducirse a dar la calificación “apto/no apto” para la realización de una tarea determinada o a pedir cambios de puestos de trabajo. Pero es evidente que esta perspectiva puede, y de hecho debe, cambiar.



²¹Trabajo saludables en una Europa que envejece. ENWHP. 2006. INSSBT.

comisiones obreras de madrid



Formación e información: dirigida a fomentar un adecuado mantenimiento físico y psicológico del trabajador y la trabajadora mayor, promoción de hábitos de vida saludables, dotar de recursos y estrategias para el manejo de determinadas situaciones, etc.

Una de las creencias erróneas que alimentan las reticencias a invertir en formación es que encuentran dificultades en el aprendizaje. Lo más habitual es que estos problemas de aprendizaje residan, más que en las propias capacidades del adulto, en un mal diseño de los métodos pedagógicos.

Dentro de este campo se debería ofertar a los trabajadores y las trabajadoras mayores la formación profesional que éstos requieran, atendiendo de manera especial a:

- Procurar una puesta al día y actualización de los conocimientos.
- Tratar de incrementar los niveles de formación general y profesional con el fin de reducir las diferencias de capacitación entre las diferentes edades dentro de la empresa.
- Ofertar información puntual sobre medios y posibilidades de perfeccionamiento disponible y, preferentemente, con anterioridad suficiente a que se requiera poner en práctica nuevas capacidades profesionales.
- Establecer y diseñar métodos pedagógicos especialmente dirigidos a la formación profesional de trabajadores y trabajadoras mayores.
- Formar y seleccionar a formadores y formadoras especialmente preparadas y capacitadas para impartir esta formación.
- Llevar a cabo con cierta periodicidad una revisión y evaluación de los programas de formación con el fin de buscar su adaptación, tanto a nivel de contenido y método, como a los nuevos cambios en las condiciones de trabajo y de necesidades.

La gestión preventiva debe, por tanto, tener en cuenta la programación de las acciones formativas necesarias y el problema de la no transmisión del “saber hacer” adquirido por la experiencia.

Adaptación y/o cambio de puesto: Hay que hacer una interpretación del art. 25 de la LPRL amplia, el cual entre sus causas puede abarcar el envejecimiento. No podemos hacer referencia a un grupo específico (ej. Mayores de 45), sino a unas situaciones

envejecer en el trabajo

particulares producidas por la edad y que deben ser tratadas de manera particular también. Es decir, en igualdad de circunstancias laborales, la edad puede contribuir a una mayor probabilidad de daño.

Obviamente, es difícil determinar de manera categórica cuándo se es “trabajador especialmente sensible” en función de la edad. Por un lado, porque es complejo determinar cuándo se es mayor (como ya hemos comentado) y por otro lado, definir qué influjo variable tiene la actividad realizada en la edad, es decir, el ser considerado como especialmente sensible no es una característica personal que acompañará siempre al trabajador o a la trabajadora, estará condicionada por su puesto de trabajo. Por ello, el “envejecimiento” no es fijo para una determinada edad, cambia si lo hace la persona y el puesto de trabajo que desempeña.

En ocasiones, puede ser necesario rediseñar puestos de trabajo que se adapten a las características de los trabajadores y las trabajadoras mayores: flexibilidad en la aplicación de horarios, turnos de trabajo, rotaciones, ritmos de trabajo. Existen resoluciones que entienden que entre las medidas apropiadas de adaptación del art. 25.1 de la LPRL se incluyen aquellas que no comportan cambio de funciones, como son las relativas a la jornada de trabajo y con ello a horarios, sistema de trabajo a turnos o turnos de trabajo, y en última instancia a las funciones»²².

En otras ocasiones, el cambio de puesto se perfila como la medida más idónea. El art. 25.1 de la LPRL se especifica que *“los trabajadores no serán empleados en los puestos de trabajo que por sus especiales condiciones de sensibilidad pudieran poner en peligro a ellos, a los demás trabajadores u a otras personas relacionadas con la empresa”*.

De todas formas se trata de un derecho condicionado a la existencia de puestos de trabajo compatibles con las características de los trabajadores y las trabajadoras. Debe alertarse de la posibilidad de extinción de contrato por ineptitud sobrevenida (art. 52.a del ET) y una de sus causas puede ser la edad. Por tanto, si se argumenta o menciona esas dificultades para desempeñar algunas de las funciones, el resultado puede ser el contrario del deseado. Aun así, algunas sentencias puntualizan que esta fuera de discusión que el art. 25.1 *“no se dicta con ánimo de despojar a estos trabajadores de su fuente de ingresos sino de que se les proporcione puesto adaptado a sus características peculiares”²³ y “se entiende que no procede la extinción por ineptitud sobrevenida al no haberse intentado la adaptación del puesto de trabajo a las capacidades del trabajador”²⁴.*

²² STSJ Cataluña 629/2008, de 23 de enero.

²³ STSJ Islas Baleares 48/2009, de 20 de febrero.

²⁴ STSJ País Vasco 1453/2008, de 3 de junio.



Evidentemente, debería existir en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, un procedimiento de actuación ante los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles -incluyendo las situaciones de envejecimiento-, indicando qué considera la empresa como "trabajador especialmente sensible", cómo los detecta y cómo actúa en el caso de su existencia.

EVALUACIÓN DE RIESGOS

Como bien sabemos, los riesgos laborales son un producto de la interacción entre el trabajador o trabajadora y el medio de trabajo, por ello en la generación o aumento de estos riesgos se tienen que tener en cuenta muchos parámetros, entre ellos la edad y la actividad.

Ilmarinen (2006) y Ilmarinen/Tempel (2003) descubrieron tres grupos de factores de riesgo²⁵:

- Alta exigencia de trabajo físico, por ejemplo, cuando se requieren trabajos musculares estáticos, levantar y transportar cargas pesadas, trabajos repetitivos, posturas corporales en flexión o giro.
- Ambientes laborales estresantes y peligrosos, por ejemplo, condiciones ambientales de suciedad o humedad, riesgo de accidentes, calor, frío o cambios bruscos de temperatura.
- Mala organización del trabajo, por ejemplo, cuando surgen conflictos de roles, miedo a no rendir lo suficiente, falta de autonomía y de posibilidades de influencia, falta de perspectivas profesionales o de reconocimiento por parte de los superiores.

Una adecuada evaluación implicaría relacionar cada factor de riesgo con la edad.

Tener en cuenta el factor edad como tal no implica obviar las particularidades individuales. De hecho, las diferencias interpersonales aumentan con la edad, por lo que no deben hacerse suposiciones abstractas basadas únicamente en este criterio; ni siquiera aparece cierta homogeneidad dentro del mismo segmento de edad, ya que, por ejemplo, este debe coordinarse con la diferenciación de sexos. La edad, pues, debería tratarse en una evaluación de riesgos personalizada, como otra característica individual

²⁵ Trabajo saludables en una Europa que envejece. ENWHP. 2006. INSSBT.

envejecer en el trabajo

que puede determinar distinta influencia de los factores de riesgo, conformando un proceso continuo durante toda la carrera profesional, pues sólo así se podría abordar de forma individualizada las características interpersonales que existan o se revelen con el paso del tiempo.

Genéricamente, esta evaluación habría de abarcar aspectos como: perfil básico del puesto, relaciones internas, competencias o adaptabilidad en función de la edad de quien lo ocupa. Ello habría de permitir, en primer lugar, diseñar en la medida de lo posible un lugar de trabajo beneficioso para todos los grupos de edad, superándose la óptica del “trabajador o trabajadora estándar” y, en segundo término, corregir las condiciones que puedan acelerar el proceso de envejecimiento. Puesto que la evaluación del riesgo conlleva adaptar de forma continua cada puesto de trabajo a las particulares necesidades y estado de salud de todo trabajador y trabajadora, tener en cuenta el factor edad en la evaluación y adaptación no debería representar una carga adicional.

En definitiva, a partir de la evaluación de riesgos, sería posible determinar para cada puesto: su compatibilidad para ser ocupado por un trabajador o trabajadora en proceso de envejecimiento y las características o funciones que habrían de ser adaptadas para ser desarrolladas por tal trabajador o trabajadora.

El segundo paso habría de ser la identificación de las restricciones que cada puesto conlleva por su propia naturaleza, para lo que podría recurrirse a comprobaciones empíricas y al testimonio de los afectados y afectadas. Con ello, se podría satisfacer la obligación de no emplearles en las tareas o puestos que por sus especiales características les situaría (o a terceras personas) en peligro.

Y, como tercer paso, esta evaluación de riesgos permitiría afrontar una adaptación, y en su caso modificación, del puesto de trabajo. La medida básica sería el diseño del lugar y entorno de trabajo, bien desde el momento de creación de un puesto, bien como una medida reactiva ante las afecciones de un trabajador o una trabajadora.

Paralelamente, la evaluación de riesgos también habría de sustentar el diseño de una correcta planificación de la actividad preventiva.



MEDIDAS PREVENTIVAS

Algunas medidas a aplicar para integrar la edad en la gestión preventiva de las empresas son:

1. Diseño adecuado de los puestos de trabajo desde su concepción: Este momento de longevidad y tendencia a aumentar la edad de jubilación, en el que nos encontramos, determina la necesidad de configurar los puestos desde su concepción, y llevar a cabo una reorganización flexible del trabajo, valorando el punto de vista de la carga física y el de la carga mental. Todas las pautas de consideración sobre el diseño y adaptación del puesto de trabajo, deben prever la evolución de las capacidades individuales con el paso del tiempo, y en función del proceso de envejecimiento adoptar las medidas necesarias para preservar la salud de los trabajadores y de las trabajadoras.

Los factores principales que se deberían considerar en el diseño y/o adaptación pueden ser:

1. Factores físicos y del entorno de trabajo (condiciones ambientales de iluminación, audición, etc.).
2. Factores ergonómicos (diseño del puesto, mandos y sistemas de control, materiales y herramientas de trabajo, trabajos repetitivos, posturas de trabajo, manejo y manipulación de cargas, velocidad de ejecución de los movimientos, etc.).
3. Factores de organización (ritmo de trabajo, relación entre tareas y demandas, horario, pausas de descanso, rol, funciones y competencias, participación y control sobre el trabajo, turnicidad, etc.).
4. Factores cognitivos (en relación con la complejidad de las tareas, cantidad y calidad de la información suministrada, carga mental, etc.).

2. Reducir las demandas físicas o psicosociales: Hay que valorar la posibilidad de ir reduciendo gradualmente la carga de trabajo según la edad. No tiene que ser algo fijo según una edad concreta, sino adaptado personalmente en función de las cargas tanto físicas como mentales que soporte.

Carga mental:

Ofrecer la oportunidad de desarrollar tareas más fáciles o variadas, alternar tareas exigentes con otras menos exigentes y favorecer la rotación a actividades con demandas



envejecer en el trabajo

de carga variadas... Los sistemas de rotación deben introducir periodos de adaptación a las nuevas tareas basados en sistemas de formación adecuados.

Apoyarse en la señalización, pistas o claves, para fijar y recordar los pasos a seguir, en los puestos que requieran el uso de memoria.

Clarificar el rol. Disponer de información clara sobre sus funciones, competencias, atribuciones, métodos de trabajo, tiempo de que dispone para realizarlo, criterios de cantidad y calidad del producto, etc.

Carga física:

Reducir la repetitividad de las tareas, el nivel de repeticiones o realizar rotaciones a puestos no repetitivos, con ello evitamos problemas musculoesqueléticos, que se ven acentuados con la edad.

3. Ajustar las condiciones de trabajo: Bien sea porque una misma exposición supone un mayor riesgo para las personas mayores en el trabajo que para las personas jóvenes o bien por el deterioro, debido a la edad, de determinados sentidos (visión, audición, etc.), se recomienda:

- Reducir la exposición a factores extremos ambientales como el calor, el frío; y físicos como el ruido, las vibraciones, etc.
- Iluminación: Utilizar niveles de iluminación mayores que los que serían suficientes para personas jóvenes; Prestar cuidado especial para evitar deslumbramientos y reflejos; Evitar tareas que exijan cambios constantes en la distancia a la que se mira (usar atriles); Que las superficies sean mates y no reflectantes; vigilar especialmente la zonas de paso que no se haya una gran diferencia de iluminación, etc.
- Pantallas de visualización de datos (PVD): Eliminar brillos mediante una iluminación general; contraste adecuado de los caracteres.
- Diseñar correctamente las condiciones acústicas para que las señales sonoras relevantes se perciban adecuadamente, así como para que el ruido no sea perjudicial para la salud: Incrementar los decibelios (dB) de las señales auditivas; Reducir los sonidos irrelevantes del entorno; posibilitar un uso simultáneo de señales auditivas y visuales.



comisiones obreras de madrid



- Valorar los tamaños de letra para la lectura (que sea grande), distancia de trabajo, contraste cromático entre fondos, legibilidad de los símbolos (letras y números), etc.
- Diseñar y disponer la señalización adecuadamente a las características de la percepción de los trabajadores y las trabajadoras mayores: clara, concisa, etc. Se recomienda prestar especial atención a la duración, intensidad, forma, tamaño, color y contraste, relación señal-ruido, ubicación, iluminación, etc.

4. Aplicar medidas ergonómicas:

- Reducir, eliminar o rediseñar la repetitividad de las tareas especialmente de los miembros superiores, optimizando el espacio y el proceso del trabajo, incluir rotaciones con puestos no repetitivos, etc.
- Evitar la adopción de posturas forzadas y/o prolongadas, proporcionar mobiliario ajustable que permita alternar las posiciones de trabajo, y adecuar el diseño espacial del puesto a las características propias del movimiento de las personas mayores. Deben evitarse especialmente las posturas forzadas, asimétricas, con inclinación lateral o torsión del tronco y de los miembros superiores; y la realización de tareas con elevación prolongada de los brazos sin apoyo.
- Evitar el manejo manual de cargas que pueda derivar o agravar trastornos musculoesqueléticos, o suponer riesgo grave de accidente. Si las tareas no se pueden evitar, deben adecuarse y/o alternarse. Se insta a las empresas a implantar como recomendación mínima de seguridad, que los trabajadores y las trabajadoras mayores no manejen cargas superiores a 15 kg., se establezcan límites de carga más específicos y se proporcione formación concreta sobre la manipulación.
- Reducir las tareas que requieran la aplicación de fuerza, con una reducción progresiva hasta del 25 %, proporcionando los medios necesarios para rebajarla y prestando especial cuidado a no rebasar los límites de la capacidad funcional individual, con excesos de demanda.
- Proporcionar posturas de trabajo adecuadas: Permitir alternar entre las posturas de pie y sentada para hacer la misma tarea u otras similares; esto es mejor que mantener cualquiera de las dos posturas durante periodos prolongados. Evitar las posturas forzadas y asimétricas, como la inclinación lateral y/o giro del tronco o del cuello, y la extensión forzada del hombro, posturas con los brazos elevados

envejecer en el trabajo

y sin apoyo de manera prolongada, la inclinación lateral y/o la flexión forzada de la muñeca, las posturas de rodillas o en cuclillas de manera repetida o sostenida. Los periodos prolongados en posturas forzadas se toleran peor a medida que se tiene más edad, debido a la menor fuerza muscular. además, pueden acelerar las alteraciones de las articulaciones

- Evitar el manejo manual de materiales con pesos elevados. Los problemas degenerativos de las articulaciones y la menor fuerza muscular hacen que el manejo de pesos sea un problema especial para los trabajadores y las trabajadoras de edad, que pueden generar problemáticas relacionadas con artrosis, dolores de espalda y accidentes.
- Adecuar la velocidad de ejecución de movimientos. Ciertas tareas específicas requieren unos movimientos corporales que, en muchas ocasiones, no pueden ser bien ejecutados por los trabajadores y las trabajadoras de edad, en parte debido a que tienen una menor cantidad de fibras musculares y en parte por una menos eficiente coordinación neuromuscular.
- Tener en cuenta el tamaño, agarre, forma, textura, etc. en el manejo de objetos, utensilios, herramientas, etc.
- Reducir los desplazamientos prolongados durante la jornada de trabajo.

5. Adaptar la organización de trabajo: Los puestos de trabajo deben ser lo más flexibles que se pueda para adaptarse a las características de la heterogénea población de trabajadores y trabajadoras mayores. Para conseguirlo, a continuación se presentan una serie de medidas:

- Adecuar el horario, tipo de jornada o distribución de las pausas: Las pequeñas pausas (1-3 minutos) pueden prevenir que la fatiga se acumule.
- Adecuar los ritmos de trabajo, dándoles mayor flexibilidad en la elección del orden de las tareas, o incluyendo su participación en la decisión de los métodos de trabajo. La necesidad de trabajar con rapidez puede conducir a errores.
- Limitar o eliminar los turnos de trabajo a partir de cierta edad. Elaborar un plan de mejora continua: rotaciones, número de turnos, horarios, etc. Asignar turnos más cortos o con más descansos.



comisiones obreras de madrid



- Acotar las jornadas nocturnas a trabajadores y trabajadoras más jóvenes.
- Acceso prioritario a períodos de “profesionalización” –reorientación profesional para cambio de funciones en la organización- en caso de haber estado más tiempo en puestos calificados como de penosidad.
- Sustitución de los trabajadores y las trabajadoras de más edad por jóvenes en los trabajos más pesados, ocupando puestos de supervisión donde se aprovechan mejor sus conocimientos y experiencia.

6. Aplicar herramientas para que tenga un mayor control sobre su salud. Es importante mejorar los canales de contacto y la información suministrada a la plantilla. Se tiene derecho a conocer los riesgos específicos a los que se pueden enfrentar al hacerse mayores en el puesto de trabajo, y que pueden agravar su estado de salud con el paso del tiempo. Así como las medidas preventivas adoptadas y las técnicas necesarias para evitarlos o reducirlos:

- Realizar estudios de riesgos para la salud en el puesto de trabajo y formar e informar adecuadamente en materia de seguridad, salud y prevención.
- Asegurar que la vigilancia de la salud a partir de una determinada edad, no tiene un cariz discriminador sino que esté pensada con un enfoque positivo orientado a mejorar las condiciones de trabajo, reducir las demandas tanto físicas como mentales y evitar riesgos.

7. Aplicar una política de Promoción de la salud. Las medidas encaminadas a la promoción de la salud deben tener en consideración las características especiales del colectivo de edad.

- Realizar campañas específicas de fomento de hábitos de vida saludables fuera del entorno laboral: mantenimiento de una alimentación equilibrada, la realización regular de ejercicio físico, o mejorar la prevención de los accidentes domésticos, entre otros.
- Integrar una cultura preventiva, con el objetivo de preservar por más tiempo, y en condiciones saludables, las capacidades de este colectivo.

8. Diseñar entornos que favorezcan conductas saludables y seguras. Proporcionar espacios dentro de la oficina para momentos de recuperación durante la jornada labo-

envejecer en el trabajo

ral. Estos espacios pueden ayudar a mejorar el bienestar del personal así como reducir el cansancio y las ausencias por enfermedad. Espacios como gimnasios o zonas de descanso pueden proporcionar comodidades adicionales para mejorar la salud física y mental del personal. Este hecho depende del tamaño de la empresa y su ubicación en relación con la ciudad.

9. Realizar prácticas de reconocimiento del trabajo, formación continuada:

- Fomentar la participación y control sobre el trabajo. Al igual que el resto del personal, el trabajador y la trabajadora mayor muestra una mayor lealtad a los objetivos de la organización si siente que el trabajo está bajo su control.
- Reconocer el trabajo realizado.
- Fomentar la adaptación de sistemas específicos de formación y actualización continua, para el entrenamiento de las habilidades y destrezas de los trabajadores y las trabajadoras mayores. Estos sistemas se perfilan como herramienta imprescindible a la hora de mantener y reforzar las capacidades de este colectivo por más tiempo, así como para fomentar su participación en la evolución de los métodos de trabajo y en el uso de nuevas tecnologías.
- Motivarles para que acudan a cursos de formación, estableciendo metodologías y proporcionando apoyo.
- Adaptar la formación para este colectivo. Debe evaluarse el progreso del aprendizaje (por ejemplo, durante un curso, utilizando tareas o ejercicios intermedios, realizando preguntas y discutiendo el progreso).
- Los trabajadores y trabajadoras mayores prefieren aprender entre sus iguales, con una velocidad de aprendizaje adecuada y en una atmósfera relajada. Sin embargo, en algunos casos puede ser adecuada y útil la formación conjunta de jóvenes y mayores, siempre que la formación no esté pensada únicamente para los primeros.

10. Cambiar los valores y la cultura de la empresa: Se perfila como un elemento clave, que los trabajadores y las trabajadoras mayores sean valorados dentro de las organizaciones, y que estas sepan aprovechar la experiencia vital que ofrecen.

- Fomentar una cultura intergeneracional y de integración de las personas mayores, creando un ambiente de compañerismo y apoyo entre mayores y más jóvenes.



comisiones obreras de madrid



- No exigir límites en la edad en las ofertas de trabajo. De esta manera se favorece una mayor diversidad respecto a la edad.
- Uso de personal cualificado para llevar a cabo las entrevistas y selección de las personas solicitantes de empleo. Procesos de selección centrados no en la edad sino en habilidades, competencias y experiencias, así como en las necesidades individuales de los y las solicitantes mayores.
- Anuncios dirigidos a grupos concretos de edad, especialmente para personas mayores, haciendo hincapié, en este último caso, por ejemplo en solicitantes mayores que estén situación de desempleo o en retiro involuntario. Se ha de tener en cuenta a la hora de realizar contrataciones que las empresas que contratan a personas mayores de 45 años tienen beneficios fiscales²⁶ por contrato, por su primer año de contrato y por el tiempo que dure ese empleado o empleada en la empresa.

11. Gestión del conocimiento: esta dimensión de la gestión de la edad en la empresa, es una de las claves, ya que su aportación a los retos asociados con la innovación y la competitividad en general, es relevante. Cuando una persona abandona la organización se lleva consigo su conocimiento y si con anterioridad no se ha planificado su transferencia, la organización pierde un activo. Las acciones pueden ser:

- Formalizar un sistema de transferencia de conocimiento entre las personas que se jubilan y las que se incorporan: constituir grupos de trabajo mixtos para la transferencia de experiencias.
- Poner a disposición herramientas informáticas que permitan almacenar datos, contactos, proyectos.
- Incorporar la figura de tutor o tutora con el objetivo de materializar una transferencia de conocimiento en el puesto de trabajo.

²⁶ Real Decreto Ley 5/2006, 9 de junio [B.O.E. de 14 de junio] y R.D. y Ley 53/2002, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Fiscal. Cada contrato indefinido dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social por contingencias comunes:

- Para contrataciones entre 45 y 55 años será del 50% durante el primer año y del 45% durante el resto de vigencia.
- Para contrataciones de entre 55 y 65 años será del 55% el primer año y del 50% el resto de tiempo de vigencia.
- Cuando los contratos se realicen a "tiempo completo" con mujeres desempleadas, las bonificaciones de cuotas se incrementarán en 10 puntos.
- Los autónomos que contraten de forma indefinida a trabajadores que superen los 45 años tendrán derecho a un incremento de 5 puntos respecto a los porcentajes anteriores.

envejecer en el trabajo

12. La estructuración de los finales de carrera profesional y la transición entre actividad/jubilación: Igualmente que ocurre con la formación, no es habitual encontrarse con empresas que tengan definido un itinerario y carrera profesional para todo el personal independientemente de la edad. Así mismo, la propia persona a partir de cierta edad puede pensar que prácticamente ha agotado su desarrollo profesional, por lo cual se debe trabajar desde dos vertientes: la individual y la colectiva.

Desarrollo de carrera.

- Establecer sistemas de formación que favorezcan el progreso profesional, o la adecuación persona-puesto.
- A nivel de la organización se trata básicamente de no discriminar por edad la promoción profesional dentro de la organización.
- Diseñar e implantar planes de carrera para trabajadores y trabajadoras mayores.

Jubilación.

- Jubilaciones parciales, los contratos de relevo, algunas mejoras de convenios colectivos, aunque estas prácticas con los cambios de leyes, a raíz de la Estrategia Europea y posteriores leyes, están muy limitadas.
- Facilitar una transición flexible, de manera que los y las jubiladas pueden continuar en la empresa temporalmente y la organización se beneficie de sus habilidades profesionales. Como alternativa, pueden asumir trabajos fuera de la organización; por ejemplo, trabajos voluntarios en la comunidad.
- Ajuste del tiempo de trabajo, facilitando su paso al trabajo a tiempo parcial.
- Reducción limitada del tiempo de trabajo sin pérdida de salario (2 horas/semana, semanas laborales de 34 horas...).

13. Llevar a cabo políticas de retorno al trabajo. Habría que desarrollar acciones tempranas, específicas, proactivas y complementarias para que los trabajadores y las trabajadoras puedan retomar su actividad después de una baja en las mejores condiciones de salud. Estas políticas se deben desarrollar a lo largo de toda la vida laboral, no solamente cuando se llega a una edad avanzada, de esta manera lograríamos subsidiariamente llegar a mayores sin estar lesionados/as o enfermos/as en el trabajo.



comisiones obreras de madrid

Es particularmente importante poner el énfasis en la prevención de riesgos laborales para evitar la aparición de daños a la salud y para la adaptación de los protocolos, puestos y condiciones de trabajo que generen puestos de trabajo inclusivos.

Se trata de una tarea compleja que depende de la implicación de toda la organización en su conjunto, que nos garantiza una de las bases de un Entorno de Trabajo Saludable y sobre todo, conseguir no solo el bienestar laboral del trabajador y la trabajadora que se reintegra en su puesto de trabajo, sino también del resto de la organización.

Este enfoque es interesante y positivo, siempre y cuando se reconozcan una serie de garantías básicas para los trabajadores y las trabajadoras. Se debe prestar atención a la reincorporación laboral precoz, que pueda suponer un daño añadido y sin contar con el consentimiento de la persona en cuestión. Para que se respeten las garantías, es fundamental la participación de los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras en todo el proceso.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es un instrumento clave para introducir la gestión de la edad en las empresas y, en concreto, para incluir el envejecimiento como variable en los planes de prevención de riesgos laborales. Se debe buscar la manera de promover aquellas cláusulas que favorezcan la no discriminación por razón de edad, el mantenimiento del empleo y la mejora de las condiciones de trabajo de las personas mayores.

Ante las actuales políticas basadas en invertir la tendencia hacia la jubilación anticipada, desde la negociación colectiva se debe luchar por mejorar las condiciones de trabajo, por promocionar la capacidad de trabajo de las personas y por promover la seguridad y salud en el lugar de trabajo.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en diversas ocasiones a lo largo de su articulado, hace referencia a los convenios colectivos y a la negociación colectiva. De esta manera, en su exposición de motivos hace alusión al marco legal como: “una referencia legal mínima en un doble sentido: el primero, como Ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica”.



envejecer en el trabajo

El artículo 2.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando se refiere a situaciones de carácter laboral contenidas en normas reglamentarias establece que “tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos”.

Hasta ahora en los convenios colectivos se suele tener en cuenta variables del envejecimiento, o de los trabajadores y las trabajadoras mayores, para propiciar su salida de la empresa mediante los diversos tipos de jubilaciones.

En algunos casos, se han adoptado medidas generales sobre los trabajadores y trabajadoras sensibles que pueden servir para el tratamiento de la edad y su influencia en prevención de la seguridad y la salud. En otros, con menor contundencia, se incide directamente sobre la edad como factor modulador de las exigencias laborales.

Se ha hecho muy difícil luchar contra los mitos, prejuicios, intereses varios por parte de las empresas para incorporar en la negociación colectiva la edad, incorporándola en el contenido de los convenios colectivos, en temas específicos relacionados con la salud, competencias, formación, transmisión del conocimiento, organización y tránsito a la jubilación etc., para intentar crear como un entorno laboral y condiciones de trabajo más adecuadas en jornada, horario o esfuerzo.

Estas políticas de gestión de la prevención con la perspectiva de la edad, poco a poco empiezan a abrirse camino de forma tímida, en las negociaciones en el seno de los Comités de Seguridad y Salud.

Un ejemplo, es un acuerdo de contratar personas de jóvenes en los mismos puestos que hay personas mayores. Con este proyecto se buscan dos objetivos: por un lado, que los trabajadores y las trabajadoras mayores hagan de tutores ejecutando un plan de formación individualizado, y por otro lado, se les adaptan sus condiciones de trabajo [horario, jornada, carga de trabajo] para prevenir problemas de salud. Se adapta el puesto y las condiciones de trabajo a la edad y se potencia la función de transferir el conocimiento y el saber.

Otro ejemplo, es la reducción de la jornada específica a partir de una determinada edad. Se va llevando a cabo una reducción progresiva cada año de la jornada, hasta llegar a la edad de jubilación.

Con relación a la promoción de la salud en el trabajo, la UE destaca a los sindicatos como potenciadores del impacto de la misma.



comisiones obreras de madrid



Evidentemente, son los delegados y delegadas de prevención (DP) quienes desarrollan estas tareas de potenciación de la mejora de las condiciones de trabajo en las empresas, en su día a día, ya sea mediante la lucha por la aplicación de medidas preventivas como en la nueva vía de trabajo, en la implantación de actividades de promoción de la salud. De hecho, está demostrado el “efecto sindicato”, es decir que dónde hay representación sindical hay mejores condiciones de trabajo, mejorando con ello la prevención. Y por tanto, podemos extrapolar este concepto a la promoción de la salud en el trabajo.

Es fundamental la participación activa de los trabajadores y las trabajadoras (y/o sus representantes) en las decisiones de la empresa debido a que:

- Contribuye al desarrollo de métodos de trabajo eficaces relacionados con la prevención y la protección de la plantilla,
- Al implicarse en la fase de planificación, contribuye a identificar mejor los problemas y sus causas, a encontrar soluciones prácticas, a la vez que evaluarán el resultado final.
- Pueden asesorar, sugerir y solicitar mejoras, facilitando así las medidas para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Asumen un compromiso con la solución.
- La comunicación y la motivación mejorarán.

Por ello, los delegados y delegadas de prevención pueden ser:

- Colaboradores de la empresa en la planificación de una actividad o programa de promoción de la salud en el trabajo que fomente la propia empresa.
- Promotores de la promoción de la salud en el trabajo. Para ello, deberán reunir toda la información de la que dispongan para convencer a la empresa de las ventajas de la realización de dicha actividad o programa. Se debe recordar que es voluntario, pero es necesario la implantación por lo que será fundamental la negociación.
- Es necesario, la mayor participación activa de los delegados y las delegadas de prevención dentro de la actividad de promoción de la salud.

envejecer en el trabajo

Por su parte, las y los delegados de personal y comité de empresa (en su caso), deben ser especialmente activos en aquellas actividades que sean del ámbito organizacional de la empresa como por ejemplo, cambios organizativos para mejorar la conciliación familiar, posibilidad de teletrabajo en determinadas circunstancias, etc. Es importante que dichas medidas sean justas, equitativas, no produzcan discriminación por la edad, etc.



comisiones obreras de madrid

CONCLUSIONES

Conviene recordar que la edad no es necesariamente señal de envejecimiento mental o fisiológico, y que las personas de un mismo grupo de edad pueden presentar grandes diferencias entre ellas, cada persona es diferente y la edad no es el único condicionante, por eso los y las mayores no deben tener por el simple hecho de serlo la consideración de “Trabajador especialmente sensible”.

Conseguir una vida laboral productiva y plena, conlleva una gran importancia social y económica que no se debe olvidar; una carrera profesional saludable y satisfactoria puede prevenir la enfermedad o el deterioro físico y mental, asegurar un mantenimiento de las capacidades individuales a lo largo de la vida.

Desde la óptica de la prevención las líneas de actuación en la empresa deberían:

- Diseñar puestos de trabajo adecuados a las capacidades funcionales de todos los trabajadores y las trabajadoras.
- Configurar puestos de trabajo “flexibles” que faciliten la evolución funcional y las situaciones de personas con capacidades diferentes.
- Implementar sistemas organizativos abiertos y participativos que permitan la movilidad y el aprovechamiento de las capacidades.

Tampoco hay que olvidar la formación continua y favorecer el trabajo en equipo; el aspecto ergonómico y ambiental del trabajo; y por supuesto favorecer un buen clima de trabajo que rompa estereotipos y que permitan una buena calidad de vida en el trabajo.

Los puntos esenciales en estos planes pasan por aumentar la sensibilización frente al envejecimiento, la adopción de actitudes más justas, considerar la gestión de la edad como una obligación fundamental e incluirla en la política de la empresa, fomentar la contratación de trabajadores y trabajadoras mayores, promocionar la capacidad de trabajo y la productividad de las personas mayores, implantar sistemas de aprendizaje permanente, fomentar sistemas de organización más flexibles, y asegurar una transición digna a la jubilación. Estos planteamientos no sólo mejoran el plano económico y laboral, sino que promueven una actitud positiva y activa ante la vida que mejora la calidad de las personas una vez alcanzada la jubilación, mejorando su independencia en la vida cotidiana y su integración cultural en una sociedad en la que la longevidad es mayor.

