

Envejecimiento y prevención de riesgos laborales.

Para la elaboración de este documento centramos nuestra atención sobre un texto titulado “Envejecimiento y prevención de riesgos laborales” elaborado por Mikel Urrutikoetxea Barrutia. En este trabajo, pese a ser del año 2011, podemos encontrar aspectos de plena actualidad en la temática que nos ocupa. Resulta de interés la reflexión que realiza sobre el envejecimiento de los trabajadores/as y la prevención de riesgos laborales, haciendo hincapié en la regulación normativa sobre trabajadores/as especialmente sensibles e introduciendo un término que consideramos “interesante” a la hora del abordaje de las técnicas preventivas con trabajadores/as mayores que es el de “Trabajadores Veteranos”.

Sin hacer un resumen muy pormenorizado del documento, pues entendemos que sería interesante la lectura íntegra del mismo, haremos hincapié en los aspectos que nos parecen mas resaltables. En la primera parte del texto se nos presenta un mapa general de la situación de la población trabajadora en una sociedad envejecida, así como la evolución del envejecimiento dentro del propio trabajo; ambos aspectos parecen cuestionar la sostenibilidad del sistema retributivo de pensiones de jubilación que tiene establecido el Estado español y que se pretende compensar aumentando la edad de jubilación. Sobre este particular, tenemos que estar de acuerdo y de alguna manera compartir la crítica que se hace en el texto a este sistema ya que, pensamos que acertadamente, se insiste en que

tras las pretensiones de retrasar la edad de jubilación existe una búsqueda de reducción del gasto social en pensiones. Se nos sitúa también en la contradicción existente en el momento de elaboración del texto, entre la tendencia, creemos que plenamente equivocada, de la Unión Europea de mantener en sus empleos a los trabajadores/as de mayor edad, tendencia adoptada hoy también por el Gobierno del Estado, y la



legislación existente en el Estado español en el que “facilitaba”, por decirlo de alguna manera, el abandono del puesto de trabajo, en aras de estimular unas aceptables tasas de reposición.

En la segunda parte del texto, se abordan cuestiones muy interesantes como pueden ser las críticas a las ideas de que el envejecimiento de trabajadores/as justifica su expulsión del trabajo; se habla de esta situación como un estereotipo y como tal sirve para un enmascaramiento de otras motivaciones... es decir, la presión para prescindir de trabajadores/as maduros no se debe al intento de preservar su salud, si no a otros motivos conectados con las reformas legislativas que promueven mas flexibilidad, por decirlo de alguna manera, en nuevos modelos de contratación; en la medida en que la estabilidad en el empleo y la antigüedad en el puesto de trabajo son factores que dotan de cierto poder al trabajador/a frente al empleador/a, el relevo de trabajadores/as veteranos por otros más jóvenes con contratos temporales, supone la implantación de nuevas condiciones de empleo, siempre afectando o dejando en clara desventaja al trabajador/a frente al empleador.

Se nos muestra la idea de que el envejecimiento en el trabajo tal y como está enfocado en la actualidad, conlleva una pérdida paulatina de salud cuestión que, como ya tratamos en artículos anteriores, puede verse reflejada en las bajas médicas en el caso de realizar un seguimiento pormenorizado, pero también se plantea que envejecer no es una enfermedad ni una patología, simplemente es una variable a tener en cuenta en la prevención de riesgos laborales, y tal y como nosotros defendemos, simplemente habría que incorporar la edad en la gestión de la prevención dentro de las empresas.

Se reflexiona también, y en relación directa con el aspecto anterior relativo a las bajas médicas y la siniestralidad laboral, que en todos los resúmenes existentes referidos la siniestralidad laboral se achacan las causas de los accidentes en trabajadores/as mayores a la falta de atención y pérdida de capacidades para la realización de las tareas, sin embargo habría que tener en cuenta este aspecto como un punto de interés dentro de la política de la empresa, que al percibir una merma de las capacidades del trabajador/a no le brinda la protección idónea, ya que legalmente no está previsto, excepto que hagamos cumplir el artículo 25 de la Ley de PRL, sino que incluso podría servirle a la empresa como causa objetiva de despido por “ineptitud sobrevenida”. Ante esta circunstancia es frecuente que los trabajadores/as no se quejen de sus condiciones y se fuercen a seguir trabajando para no provocar un despido con sus quejas. Por lo tanto, no se trata siempre de un exceso de confianza o la falta de adecuación de los puestos de trabajo, sino que se trata de acciones intencionadas de falta de medidas de prevención sobre este colectivo.

En otro ámbito se analiza el tema de la jubilación de manera un poco crítica ante la premisa de que esta supone la aceptación del influjo de la edad en la capacidad para trabajar. Se analizan los coeficientes reductores recogidos en la normativa para ciertas profesiones y se puntualiza la idea, creemos que justificadamente, de que la reducción de la edad de jubilación no es un procedimiento totalmente objetivo y que desde el punto de vista preventivo no estamos ante una medida preventiva sino compensatoria de la falta de medidas de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as, además de producir un agravio comparativo para ciertas profesiones que no están recogidas en esta normativa, por lo que sería interesante, salvando pequeñas discrepancias en los criterios de aplicación, que ateniéndonos a la idea de una real PREVENCIÓN de los riesgos en el trabajo, deben potenciarse medidas que realmente intenten preservar la seguridad y la salud de los trabajadores/as mayores para que puedan continuar con su actividad laboral con las garantías suficientes, si así lo desean.

Ya para finalizar, en la última parte del documento se realizan una serie de reflexiones sobre las medidas de prevención para trabajadores/as de edad avanzada, insistiendo en la necesidad de incidir en una protección legislativa específica para este colectivo e insistiendo en que en la actualidad únicamente podemos recurrir al artículo 25 de la Ley de PRL que regula el deber empresarial que los trabajadores/as especialmente sensibles, entendiéndolo como tal la predisposición de este colectivo a sufrir más daños derivados del trabajo, y haciendo hincapié en que la negociación colectiva puede ser un instrumento clave para la introducción de la gestión de la edad en las empresas.

De este texto, tal y como comentamos con anterioridad, se desprenden ideas que a nuestro juicio deberían ser cuestión de abordaje normativo, empresarial y sindical, motivo por el que nos parece interesante su análisis y la recomendación de su lectura.