

## Envellecemento e prevención de riscos laborais

Para a elaboración deste documento centramos a nosa atención sobre un texto titulado “Envejecimiento y prevención de riesgos laborales” elaborado por Mikel Urrutikoetxea Barrutia. Neste traballo, pese a ser do ano 2011, podemos atopar aspectos de plena actualidade na temática que nos ocupa. Resulta de interés a reflexión que realiza sobre o envellecemento dos traballadores/as e a prevención de riscos laborais, facendo fincapé na regulación normativa sobre traballadores/as especialmente sensibles e introducindo un termo que consideramos “interesante” á hora da abordaxe das técnicas preventivas con traballadores/as maiores que é o de “Traballadores Veteranos”.

Sen facer un resumo moi pormenorizado do documento, pois entendemos que sería interesante a lectura íntegra do mesmo, faremos fincapé nos aspectos que nos parecen mais resaltables. Na primeira parte do texto preséntasenos un mapa xeral da situación da poboación traballadora nunha sociedade envellecida, así como a evolución do envellecemento dentro do propio traballo; ambos aspectos parecen cuestionar a sostibilidade do sistema retributivo de pensións de xubilación que ten establecido o Estado español e que se pretende compensar aumentando a idade de xubilación. Sobre este particular, temos que estar de acordo e dalgún xeito compartir a crítica que se fai no texto a este sistema xa que, pensamos que acertadamente, se insiste en que tras as pretensións de retrasar a idade de xubilación existe unha búsqueda de redución do gasto social en pensións. Se nos sitúa tamén na contradición existente no momento de elaboración do texto, entre a tendencia, creemos que plenamente errada, da Unión Europea de manter nos seus empregos aos traballadores/as de maior idade, tendencia adoptada hoxe tamén polo Goberno do Estado, e a lexislación existente no Estado español no que se “facilitaba”, por dicilo dalgún xeito, o abandono do posto de traballo, en aras de estimular unhas aceptables taxas de reposición.



Na segunda parte do texto, abórdanse cuestións moi interesantes como poden ser as críticas ás ideas de que o envellecemento de traballadores/as xustifica a súa expulsión do traballo; se fala de esta situación como un estereotipo e como tal serve para un enmascaramento doutras motivacións... é dicir, a presión para prescindir de traballadores/as maduros non se debe ao intento de preservar a súa saúde, se non a outros motivos conectados coas reformas legislativas que promoven mais flexibilidade, por dicilo dalgún xeito, nos novos modelos de contratación; na medida en que a estabilidade no emprego e a antigüidade no posto de traballo son factores que dotan de certo poder ao traballador/a fronte ao empregador/a, a substitución de traballadores veteranos por outros mais novos con contratos temporais, supón a implantación de novas condicións de emprego, sempre afectando ou deixando en clara desvantaxe ao traballador/a fronte ao empregador/a.

Se nos amosa a idea de que o envellecemento no traballo tal e como está enfocado na actualidade, conleva unha perda paulatina de saúde cuestión que, como xa tratamos en artigos anteriores, pode verse reflectida nas baixas médicas no caso de realizar un seguimento pormenorizado, pero tamén se expón que envellecer non é unha enfermidade nin unha patoloxía, simplemente é unha variable a ter en conta na prevención de riscos laborais, e tal e como nós defendemos, simplemente habería que incorporar a idade na xestión da prevención dentro das empresas.

Reflexionase tamén, e en relación directa co aspecto anterior relativo ás baixas médicas e a sinistralidade laboral, que en tódolos resumos existentes referidos a sinistralidade laboral se achacan as causas dos accidentes en traballadores/as maiores á falla de atención e perda de capacidades para a realización das tarefas, nembargante habería que ter en conta este aspecto como un punto de interese dentro da política da empresa, que ao percibir unha diminución das capacidades do traballador/a non lle brinda a protección axeitada, xa que legalmente non está previsto, agás que fagamos cumprir o artigo 25 da Lei de PRL, senón que incluso podería servirle á empresa como causa obxectiva de despido por “ineptitude sobrevida”. Ante esta circunstancia é frecuente que os traballadores/as non se queixen das súas condicións e se forcen a seguir traballando para non provocar un despido coas súas queixas. Polo tanto non se trata sempre dun exceso de confianza ou a falla de adecuación dos postos de traballo senón que se trata de accións intencionadas de falla de medidas de prevención sobre este colectivo.

Noutro ámbito analízase o tema da xubilación de xeito un pouco crítico ante premisa de que esta supón a aceptación do influxo da idade na capacidade para traballar. Se analizan os coeficientes redutores recollidos na normativa para certas profesións e se puntualiza a idea, cremos que xustificadamente, de que a redución da idade de xubilación non é un procedemento totalmente obxectivo e que dende o punto de vista preventivo non estamos ante unha medida preventiva senón compensatoria da falla de medidas de protección da seguridade e a saúde dos traballadores/as, ademais de producir un agravio comparativo para certas profesións que non están recollidas nesta normativa, polo que sería interesante, salvando pequenas discrepancias nos criterios de aplicación, que aténdonos á idea dunha real PREVENCIÓN dos riscos no traballo, deben potenciarse medidas que realmente intenten preservar a seguridade e a saúde dos traballadores/as maiores para que poidan continuar coa súa actividade laboral coas garantías suficientes, se así o desexan.

Xa para rematar, na última parte do documento realízanse unha serie de reflexións sobre as medidas de prevención para traballadores/as de idade avanzada, insistindo na necesidade de incidir nunha protección legislativa específica para este colectivo e insistindo en que na actualidade unicamente podemos recorrer ao artigo 25 da Lei de PRL que regula a obriga empresarial cós traballadores/as especialmente sensibles, entendendo como tal a predisposición deste colectivo a sufrir mais danos derivados do traballo, e facendo fincapé en que a negociación colectiva pode ser un instrumento clave para a introdución da xestión da idade nas empresas.

Deste texto, tal e como comentamos con anterioridade, despréndense ideas que ao noso xuízo deberían se cuestión de afondamento normativo, empresarial e sindical, motivo polo que nos parece interesante a súa análise e a recomendación da súa lectura.