

## Salud, jubilaciones y seguridad

Hoy por hoy en alguno de los estados miembros de la UE se están implementando diversas políticas tendentes a alargar la permanencia en el trabajo de las personas de mayor edad, partiendo eso sí de premisas distintas desde el punto de vista de los derechos sociolaborales y la libertad de los/as trabajadores/as. Así mientras en unos países para alargar la vida laboral de los/las trabajadores/as se adoptan medidas de mejora de las condiciones de trabajo tanto a nivel de seguridad y salud laboral, como de conciliación, flexibilidad laboral o importantes beneficios fiscales en términos de contratación y mejora de las pensiones; en otros en cambio, estas políticas proactivas con un enfoque positivo que pretenden contar con la libre colaboración y capacidad de decisión del trabajador/a para alargar su vida laboral más allá de lo que muchos consideramos razonable, se transforman claramente en políticas autoritarias y coactivas cuya finalidad es forzar, sí o sí, el alargamiento de la vida laboral del trabajador/a so pena de verse abocado a un importante período sin apenas cobertura ni protección social, así como a una importante penalización en el importe de unas pensiones ya de por sí extraordinariamente mermadas, consecuencia de la necesidad de cotizar períodos de tiempo inalcanzables para la gran mayoría de los/as trabajadores/as (38 años). Consecuencia también de los contratos precarios y los bajos salarios con bases de cotización ridículas en términos de cómputo final del importe de la pensión, dadas las fórmulas de cálculo aplicadas en este caso por el Estado español.

En unas fechas no muy alejadas en el tiempo, de aquí al año 2025, se estima que en la UE el número de trabajadores/as entre 50 y 64 años va a duplicar su tamaño en relación a los/as trabajadores/as con 25 años o menos. En el año 1990 la población trabajadora de más de 55 años suponía un 25% del total, en el año 2010 un 30%, y se prevé por algunos analistas que en el año 2060, conseguirá un peso del 40% de la población total trabajadora.

El mantenimiento de las capacidades para el desarrollo del trabajo nos/as trabajadores/as mayores de 55 años varía en función de varios factores, pudiéndonos encontrar con mermas progresivas extensibles y generalizadas de algunas capacidades, como consecuencia del



natural deterioro psico-físico producto del proceso de envejecimiento, mas también con una importante variabilidad en función del estado de salud del trabajador/a derivado de su genética y constitución psico-física, de su trayectoria laboral y profesional, de su exposición anterior a determinados riesgos, de su historia médica o incluso de sus hábitos y estilo de vida. En cualquier caso, una evaluación de riesgos y especialmente aquellas que van dirigidas a trabajadores/as mayores de 55 años, deberá contemplar específicamente las exigencias y demandas concretas del trabajo que desarrolla y las condiciones en el que se realiza, relacionando este con el nivel de sus capacidades funcionales y su estado salud.

Así las cosas, efectivamente es factible que pueda haber una determinada cantidad de trabajadores/as -difícil de determinar- que hasta los 67 años mantengan un aceptable nivel de salud física y mental, mas a la vista de los datos históricos existentes hasta ahora en relación a los procesos de reconocimiento de minusvalías, de todo tipo de incapacidades, de jubilaciones anticipadas y situaciones de desempleo derivadas del estado de salud de los/as trabajadores/as de mayor edad, podemos afirmar que hay muchos otros que para nada llegan al último tramo de su vida laboral en condiciones de seguir trabajando.

En todo caso es evidente que la merma de las capacidades psicofísicas derivadas del envejecimiento, afectan sustancialmente a aquellas profesiones en las que el trabajador/a tiene que realizar un trabajo pesado con una alta exigencia física y una elevada demanda en relación a posturas forzadas, movimientos repetitivos, ritmos de trabajo, coordinación y resistencia.

En lo que atañe a la merma de las capacidades o habilidades cognitivas tales como los distintos tipos de inteligencia, la utilización de los conocimientos adquiridos, el uso del lenguaje o la resolución de problemas de complejidad diversa no se ve especialmente afectada, pudiendo incluso llegar a mejorar en función de la incidencia del importante factor “experiencia” cuando se trata de cuestiones de carácter profesional.

Por otra parte, aunque los/as trabajadores/as mayores de 55 años no es el grupo de edad que en términos cuantitativos tiene un mayor número de accidentes, lo cierto es que los accidentes que tienen suelen ser de mayor gravedad e incluso con resultado de muerte o incapacidad permanente, lo cual a las claras evidencia la falta de la necesaria adaptación de los puestos de trabajo de este colectivo en la mayoría de las empresas. Empresas que deberían evaluar específicamente los puestos que ocupan para eliminar o en su caso minimizar, los riesgos derivados o que resultan aumentados como consecuencia de la merma de ciertas capacidades producto del proceso de envejecimiento. Cuestiones como la estructura organizativa, las deficiencias de comunicación, los cambios tecnológicos unidos a la falta de formación o la falta de oportunidades para progresar profesionalmente, terminan por constituir una importante fuente de riesgos psicosociales, generadores de estrés, frustración, inadaptación e incluso marginación del trabajador/a mayor.

En este contexto la evaluación de riesgos derivados o acentuados por la edad del trabajador/a, pasa a constituir un elemento esencial en el proceso de preservación de la seguridad y la salud laboral de este colectivo. Atender, identificar, comprender y determinar los cambios experimentados en las capacidades funcionales de cada uno de estos trabajadores/as, así como su estado de salud -atendiendo a sus diferencias interindividuales-, es un paso previo necesario para poder ajustar con conocimiento de causa las exigencias físicas y la demanda mental a la que el trabajador/a se puede ver sometido sin incurrir en niveles de riesgo inasumibles.

Cada trabajador/a, cada persona es un mundo. Desde esta perspectiva intentar forzar a toda costa y de manera acrítica y generaliza el alargamiento de la vida laboral, es un despropósito que puede tener fatales consecuencias para un colectivo de trabajadores mayores, en el que como consecuencia del proceso de envejecimiento ven disminuidas en mayor o menor medida sus capacidades, en función de sus características personales, trayectoria vital y estado de salud, acentuándose de este modo la especificidad de cada uno y sus diferencias individuales.