

Saúde, xubilacións e seguridade

Hoxe por hoxe en algún dos estados membros da UE estanse a implementar diversas políticas tendentes a alongar a permanencia no traballo das persoas de maior idade, partindo iso si de premisas distintas dende o punto de vista dos dereitos sociolaborais e a liberdade dos/as traballadores/as. Así mentras nuns países para alongar a vida laboral dos/as traballadores/as se adoptan medidas de mellora das condicións de traballo tanto a nivel de seguridade e saúde laboral, como de conciliación, flexibilidade laboral ou importantes beneficios fiscais en termos de contratación e mellora das pensións; noutros en cambio, estas políticas proactivas cun enfoque positivo que pretenden contar coa libre colaboración e capacidade de decisión do/a traballador/a para alongar a súa vida laboral máis aló do que moitos consideramos razoable, transfórmanse claramente en políticas autoritarias e coactivas cuxa finalidade é forzar, si ou si, o alongamento da vida laboral do/a traballador/a so pena de verse abocado a un importante período sen apenas cobertura nin protección social, así como a unha importante penalización no importe dunhas pensións xa de por si extraordinariamente minguadas, consecuencia da necesidade de cotizar períodos de tempo inalcanzables para a gran maioría dos/as traballadores/as (38 anos). Consecuencia tamén dos contratos precarios e os baixos salarios con bases de cotización ridículas en termos de cómputo final do importe da pensión, dadas as fórmulas de cálculo aplicadas neste caso polo Estado español.

Nunhas datas non moi afastadas no tempo, de aquí ao ano 2025, estímase que na UE o número de traballadores/as entre 50 e 64 anos vai duplicar o seu tamaño en relación aos traballadores/as con 25 anos ou menos. No ano 1990 a poboación traballadora de máis de 55 anos supuña un 25% do total, no ano 2010 un 30%, e prevese por algúns analistas que no ano 2060, acadará un peso do 40% da poboación total traballadora.

O mantemento das capacidades para o desenvolvemento do traballo nos/as traballadores/as maiores de 55 anos varía en función de varios factores, podéndonos atopar con mermas



progresivas extensibles e xeneralizadas de algunhas capacidades, como consecuencia do natural deterioro psico-físico produto do proceso de envellecemento, mais tamén cunha importante variabilidade en función do estado de saúde do/a traballador/a derivado da súa xenética e constitución psico-física, da súa traxectoria laboral e profesional, da súa exposición anterior a determinados riscos, da súa historia médica ou incluso dos seus hábitos e estilo de vida. En calquera caso, unha avaliación de riscos e especialmente aquelas que van dirixidas a traballadores/as maiores de 55 anos, deberá contemplar especificamente as

esixencias e demandas concretas do traballo que desenvolve e as condicións no que se realiza, relacionando este co nivel das súas capacidades funcionais e o seu estado saúde.

Así as cousas, efectivamente é factible que poida haber unha determinada cantidade de traballadores/as -difícil de determinar- que até os 67 anos manteñan un aceptable nivel de saúde física e mental, mais á vista dos datos históricos existentes até agora en relación aos procesos de recoñecemento de minusvalías, de todo tipo de incapacidades, de xubilacións anticipadas e situacións de desemprego derivadas do estado de saúde dos/as traballadores/as de maior idade, podemos afirmar que hai moitos outros que para nada chegan ao último tramo da súa vida laboral en condicións de seguir traballando.

En todo caso é evidente que a diminución das capacidades psicofísicas derivadas do envellecemento, afectan substancialmente a aquelas profesións nas que o/a traballador/a ten que realizar un traballo pesado cunha alta esixencia física e unha elevada demanda en relación a posturas forzadas, movementos repetitivos, ritmos de traballo, coordinación e resistencia.

No que atinxe á merma das capacidades ou habilidades cognitivas tales como os distintos tipos de intelixencia, a utilización dos coñecementos adquiridos, o uso da linguaxe ou a resolución de problemas de complexidade diversa non se ve especialmente afectada, podendo incluso chegar a mellorar en función da incidencia do importante factor “experiencia” cando se trata de cuestións de carácter profesional.

Por outra parte, aínda que os/as traballadores/as maiores de 55 anos non é o grupo de idade que en termos cuantitativos ten un maior número de accidentes, o certo é que os accidentes que teñen adoitan ser de maior gravidade e incluso con resultado de morte ou incapacidade permanente, o cal ás claras evidencia a falta da necesaria adaptación dos postos de traballo deste colectivo na maioría das empresas. Empresas que deberían avaliar especificamente os postos que ocupan para eliminar ou no seu caso minimizar, os riscos derivados ou que resultan aumentados como consecuencia da diminución de certas capacidades produto do proceso de envellecemento. Cuestións como a estrutura organizativa, as deficiencias de comunicación, os cambios tecnolóxicos unidos á falta de formación ou a falta de oportunidades para progresar profesionalmente, rematan por constituír unha importante fonte de riscos psicosociais, xeradores de estrés, frustración, inadaptación e incluso marxinación do/a traballador/a maior.

Neste contexto a avaliación de riscos derivados ou acentuados pola idade do/a traballador/a, pasa a constituír un elemento esencial no proceso de preservación da seguridade e a saúde laboral deste colectivo. Atender, identificar, comprender e determinar os cambios experimentados nas capacidades funcionais de cada un destes traballadores/as, así como o seu estado de saúde -atendendo ás súas diferenzas interindividuais-, é un paso previo necesario para poder axustar con coñecemento de causa as esixencias físicas e a demanda mental á que o/a traballador/a se pode ver sometido sen incorrer en niveis de risco inasumibles.

Cada traballador/a, cada persoa é un mundo. Dende esta perspectiva tentar forzar a toda costa e de maneira acrítica e xeneraliza o alongamento da vida laboral, é un despropósito que pode ter fatais consecuencias para un colectivo de traballadores maiores, no que como consecuencia do proceso de envellecemento ven diminuídas en maior ou menor medida as súas capacidades, en función das súas características persoais, traxectoria vital e estado de saúde, acentuándose deste xeito a especificidade de cada un e as súas diferenzas individuais.