

CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA

Seguridad y Salud Laboral para T+55: riesgos nuevos y emergentes

T+55

Con la financiación de:



GABINETE TÉCNICO
CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



Confederación Intersindical Galega
GABINETE TÉCNICO DE SAÚDE LABORAL

AI-0002/2015

EDITA: CIG Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Con la financiación de la *Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales*.

AI-0002/2015

“El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la Confederación Intersindical Galega y no refleja necesariamente la opinión de la *Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales*”

Contenido

1. Introducción	4
2. “Contextualización”	6
2.1. Los aspectos demográficos como riesgos emergentes	6
2.2. La promoción de los estilos de vida saludables como elemento preventivo	10
2.3. La situación laboral de los T+55.....	12
2.3.1. Determinantes de la participación laboral de los T+55.....	13
2.3.1.1. Baja empleabilidad.....	13
2.3.1.2. Las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.....	14
2.3.1.3. Los incentivos financieros	16
2.3.1.4. Los salarios	17
2.3.2. Conciliación y T+55.....	20
2.4. Punto de vista preventivo.....	22
2.4.1. Accidentabilidad de los T+55	22
2.4.2. Factores de riesgo que afectan a los T+55	26
2.4.3. Valor de la experiencia.....	31
2.4.4. Elementos a tener en cuenta en la evaluación de riesgos para T+55	33
2.4.5. Algunas medidas preventivas para T+55	35
3. Marco legal que afecta a los T+55	38
4. Identificación de riesgos y vulnerabilidad de los T+55	44
5. Evaluación de Riesgos	61
5.1. Tipos de evaluaciones	62
5.1.1. Evaluación general de riesgos.....	62
6. Planificación de la acción preventiva	74
7. Conclusiones y propuestas	79
8. Referencias bibliográficas	89

1 Introducción

En el actual contexto en el que la esperanza de vida supera en 20 años a edad de abandono de la actividad laboral, las previsiones para la sociedad española indican que, hacia el año 2050, tendremos menos población y más envejecida. En este horizonte temporal relativamente próximo, desde los distintos estados de la UE se considera necesario incrementar la participación laboral de los trabajadores y trabajadoras mayores, retrasándose la edad de salida del mercado laboral como medio para aliviar, dentro de lo posible, la presión sobre los sistemas de protección social.

Si bien es cierto que desde un punto de vista económico las consecuencias del envejecimiento de la población están hoy por hoy suficientemente estudiadas y documentadas, no es menos cierto que el nivel de análisis sobre su impacto a nivel social y laboral tanto para los trabajadores/as como para sus familias deja aún mucho que desear.

En el caso del Estado español se han adoptado medidas legislativas para impulsar el retraso de la edad de jubilación. Estas medidas se están revelando como manifiestamente insuficientes al no ir acompañadas y complementadas por otra serie de medidas imprescindibles tanto en el ámbito sociolaboral como en el preventivo.

El creciente y progresivo envejecimiento de la población trabajadora que estamos experimentando, debería ser enfocado y abordado a nuestro entender como un riesgo nuevo y emergente, superando el actual y dominante enfoque que considera el envejecimiento en el trabajo como una pérdida progresiva de la salud y de las capacidades productivas. Envejecer no es ni una enfermedad ni una patología, simplemente es una variable más a tener en cuenta en la prevención de riesgos laborales que debe ser incorporada a la gestión preventiva dentro de las empresas. Una visión corta y exclusivamente economicista de la situación, ni es efectiva ni aporta soluciones reales a esta problemática laboral.

Así, a través de esta Guía pretendemos profundizar en la realidad y en los determinantes de los trabajadores y trabajadoras mayores, para una vez conocidas sus necesidades y características como grupo social y laboral, establecer un procedimiento de evaluación de riesgos acorde con sus particularidades, que nos permita concretar las medidas preventivas adecuadas en función de sus especificidades, sensibilidad y vulnerabilidad.

En este sentido, consideramos que en un primer paso deberíamos conocer en profundidad las características particulares de este grupo de población, por lo que comenzamos este documento con una sección denominada *contextualización*, donde abordaremos la cuestión socio-demográfica y trataremos de profundizar en la idiosincrasia de los T+55, y en su situación laboral y social desde el punto de vista global de su condición (física, mental y social).

Una vez descrita tal situación, identificaremos los riesgos que afectan a los T+55 en relación con las capacidades físicas, psicológicas y sociales que se ven condicionadas por el proceso de envejecimiento y señalaremos algunas de las tareas que se pueden ver afectadas por esos riesgos.

A continuación, desarrollaremos un procedimiento para la evaluación de riesgos y propondremos una serie de medidas preventivas.

Finalmente, concluiremos con una serie de propuestas y conclusiones susceptibles de tener en consideración en las evaluaciones de riesgos y en los procesos de negociación colectiva que, a nuestro parecer, son fundamentales para proteger la integridad y salud de todos los trabajadores y trabajadoras mayores.



2 “Contextualización”

2.1 LOS ASPECTOS DEMOGRÁFICOS COMO RIESGOS EMERGENTES

El envejecimiento de la población es un fenómeno presente y generalizado en todas las sociedades modernas. La primera razón por la que envejecemos es nuestra mayor esperanza de vida. Su incremento está relacionado con las mejoras en la calidad de vida, fundamentalmente con los avances en la ciencia médica, también con la articulación de los sistemas sanitarios y con el cuidado de la higiene pública. En el caso del Estado español, el fenómeno del envejecimiento se observa especialmente acelerado, pues en menos de 30 años se duplicó el número de personas mayores de 65 años.

Otra causa que acentúa el proceso del envejecimiento de la población es el descenso de la natalidad; se tienen menos hijos y por lo tanto la población de más edad predomina proporcionalmente en la sociedad. Esta reducción de los nacimientos se registra en el Estado español desde mediados de los años 70. En 1975, la cantidad media de hijos era de casi 3 por mujer en edad fértil, mientras que actualmente apenas es de 1,2.

Según datos del INE a 1 de enero de 2016, la población predominante es la que corresponde a las edades entre 34 y 55 años, tanto para mujeres como para hombres, como se puede observar en el gráfico que sigue (*gráfico 1*). En la población española se produjo un intenso crecimiento demográfico con las generaciones del llamado “baby-boom” (1958-1977) en el que nacieron casi 14 millones de personas. Estas generaciones son las que han ocupado siempre la parte más ancha de la pirámide de población y con el paso de los años tenderán a invertirla.

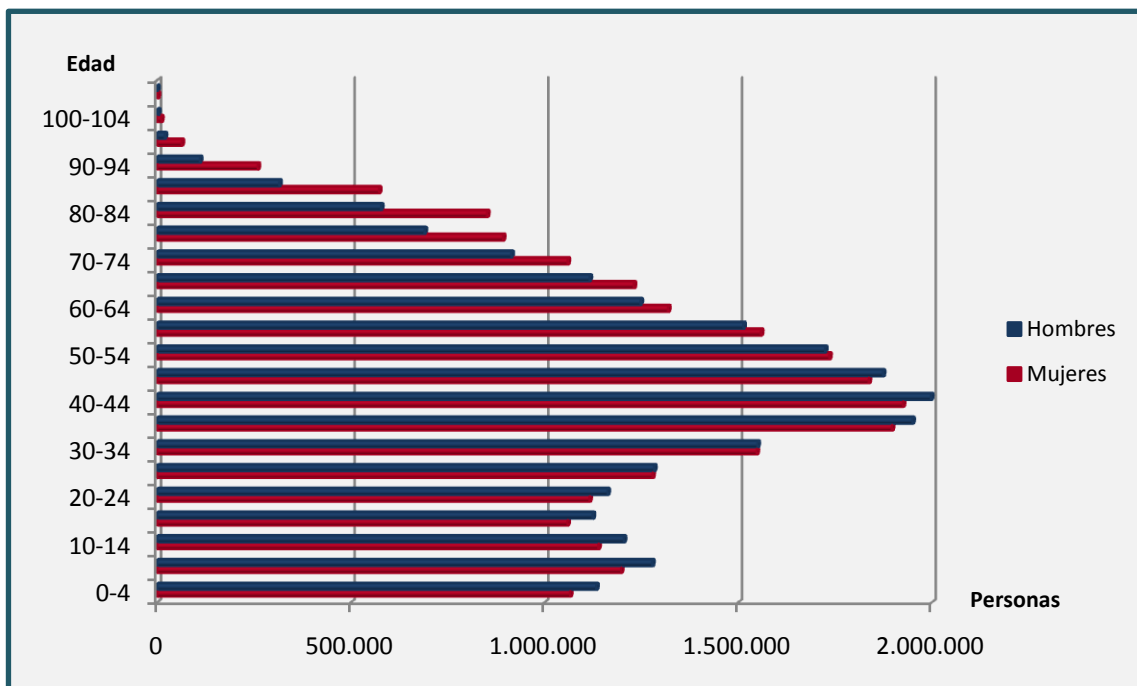


Gráfico 1. Pirámide de población en el Estado español. Fuente: INE (datos de 1 de enero de 2016)

A medida que estas generaciones del “baby-boom” se aproximen a la edad legal de jubilación, se producirá una modificación en la participación laboral, un recorte en la oferta de trabajo, un aumento del gasto en pensiones y en el sistema sanitario (pues este tipo de gastos aumentan con la edad, aunque no de forma lineal). Según datos de la *Fundación General CSIC*, en el Estado español, **en el año 2050, las personas mayores de 65 años representarán más del 30% del total de la población**. Los octogenarios y octogenarias llegarán a superar la cifra de cuatro millones.

Si nos fijamos en la población gallega, también significativamente envejecida, se aprecia además un fenómeno frecuente como es la feminización de la vejez, en el caso gallego, fruto en gran medida de la emigración de antaño. En el gráfico que sigue (*gráfico 2*) se puede apreciar el desfase entre población masculina y femenina a partir de los 65 años. Esta feminización afecta no sólo en cuanto al número existente de mujeres mayores, sino a que frecuentemente son éstas, a su vez, las responsables de los cuidados de los mayores en la familia, característica particular de este grupo de población que, como veremos, afecta sustancialmente a la conciliación trabajo-familia de las mujeres mayores gallegas.

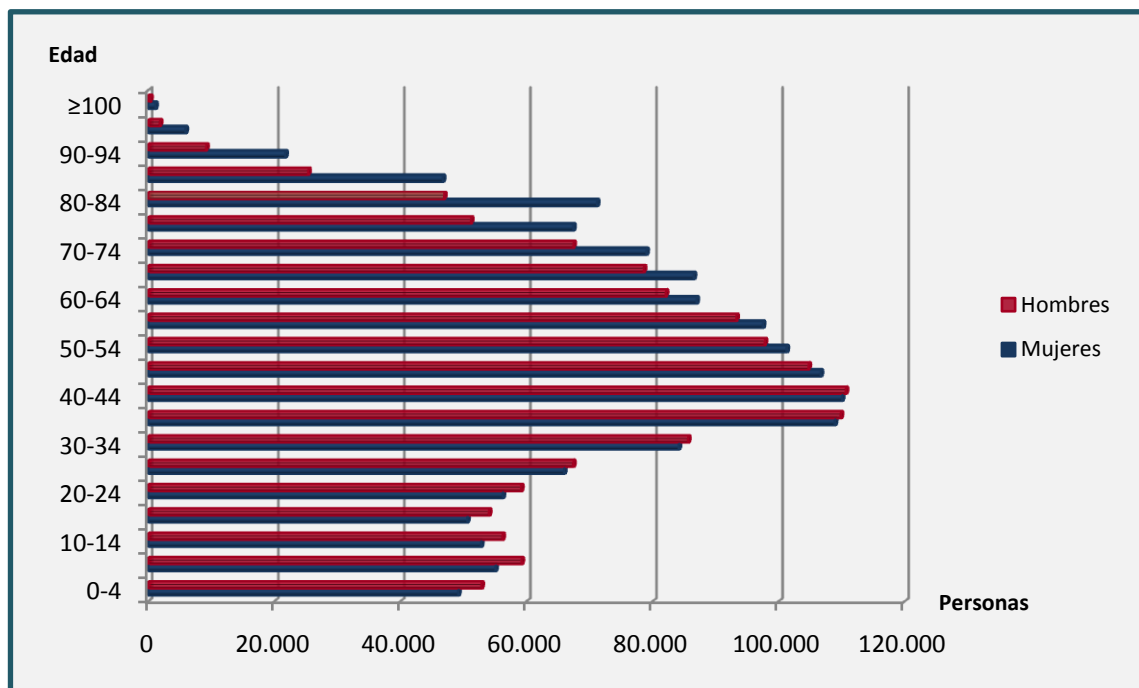


Gráfico 2; Pirámide de población gallega. Fuente: INE (datos de 1 de xaneiro de 2016).

El envejecimiento de la población tiene diversas consecuencias sobre la sociedad. Sobre el sistema sanitario y de atención social, sobre el sostenimiento del sistema público de pensiones, así como sobre el mercado de trabajo.

Los entornos laborales se encuentran en permanente transformación y con ellos se presentan cambios en las condiciones de trabajo que deben considerarse desde el punto de vista de la seguridad y la salud para poder actuar antes de que se manifiesten determinados problemas.

Los recientes cambios de la estructura de la edad de la mano de obra europea tienen y tendrán consecuencias para la seguridad y salud de los trabajadores/as. Es fundamental mantenerse siempre al acecho de los cambios para anticiparse a ellos y llevar a cabo investigaciones que permitan desarrollar nuevas políticas de prevención que tengan en cuenta los denominados “riesgos nuevos y emergentes”.



En la definición de riesgo nuevo y emergente:

Se entiende por “nuevo” cuando:

- El riesgo no existía con anterioridad y está causado por nuevos procesos, tecnologías o tipos de lugar de trabajo, o por **cambios sociales** u organizativos;
- Se trata de un problema persistente que pueda considerarse como un riesgo debido a un **cambio en las percepciones sociales o públicas**;
- un nuevo conocimiento científico da lugar a que una cuestión no nueva se identifique como riesgo.

Se entiende por “**emergente**” cuando:

- aumenta el número de factores de peligro que dan lugar a éste,
- la exposición **al factor de peligro** que da lugar al riesgo aumenta (nivel de exposición y número de personas expuestas),
- **el efecto del factor de peligro** sobre la salud de los trabajadores/as empeora (gravedad de los efectos sobre la salud y número de personas afectadas).

El espectro de riesgos incluidos en esta definición es amplio y diverso y abarca también estos aspectos demográficos puesto que pueden suponer un aumento o disminución de determinados peligros por afectar a sectores de población concretos, en este caso, el mayor número de personas afectadas, los trabajadores y trabajadoras de mayor edad. **Los cambios en la edad de la mano de obra predominante tienen consecuencias para la seguridad y salud de los trabajadores/as.**

Los aspectos demográficos provocan diferencias en las características de los propios trabajadores y trabajadoras que se incorporan o ya se encuentran dentro del mercado laboral, siendo éste un primer elemento a tener en cuenta en la identificación de riesgos, fundamental para la PRL.

A nivel europeo y mundial se vienen realizando considerables esfuerzos en la promoción de las investigaciones relacionadas con el envejecimiento con la finalidad de desarrollar medidas correctoras o preventivas de sus efectos y repercusiones. Desde hace unos pocos años este fenómeno se reconoce como una variable social de interés por los cambios que lleva asociados y que, de no tomar medidas, puede derivar en situaciones problemáticas.

El concepto de envejecimiento activo cobra vital importancia en este contexto como herramienta para el mantenimiento del mercado laboral, la sustentación del sistema sanitario y de pensiones y como elemento de la mejora de la calidad de vida de las personas mayores.

Por lo de ahora, las medidas tomadas en el Estado español atendiendo a la longevidad en relación con el mercado laboral, van poco más allá del retraso en la edad de jubilación, pero para que este envejecimiento activo sea eficaz, es preciso actuar en diversos ámbitos a nivel social, en el mercado laboral y en la prevención de riesgos laborales para la adaptación de las empresas a esta nueva característica de una mano de obra envejecida.

La no sobrecarga del sistema no debe recaer en la reducción de derechos y prestaciones de los trabajadores/as, por lo que habrá que poner en práctica medidas que garanticen que los trabajadores/as mayores no se vean obligados a trabajar si sus condiciones de salud no lo permiten, generando jubilados/as pobres que tengan que seguir en activo para poder mantener su calidad de vida.

2.2 LA PROMOCIÓN DE LOS ESTILOS DE VIDA SALUDABLES COMO ELEMENTO PREVENTIVO

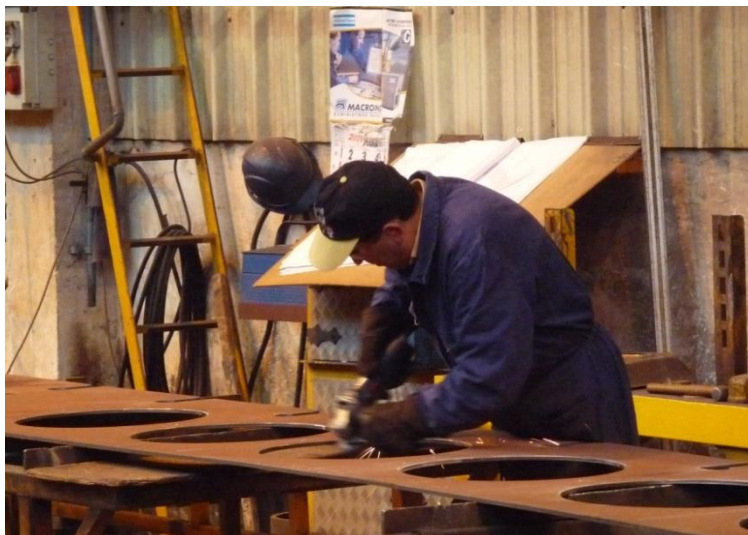
La conducta sedentaria se estableció como la propia de la forma de vivir, consumir y trabajar en las sociedades avanzadas. La evolución de los sistemas de transporte, la tecnología laboral, los nuevos modos de ocio... todo contribuye para que todos y todas –pequeños y mayores- asuman como válidos comportamientos claramente sedentarios.

La conducta sedentaria se establece hasta tal punto que **las enfermedades asociadas a la inactividad física se han convertido en uno de los mayores problemas de salud pública en la mayor parte de los países del mundo, según datos de la OMS.**

La principal causa de muerte y de carga de enfermedad en el mundo ya no son las enfermedades transmisibles o infecto-infecciosas, sino que están relacionadas con el sedentarismo y los estilos de vida no saludables.

El tabaquismo, el alcoholismo, los hábitos de alimentación no saludables, el sobrepeso, la obesidad y el estrés, están entre los más importantes.

Este cambio en el patrón de las enfermedades, así como los fenómenos demográficos que comentábamos anteriormente, se convierten en dos elementos clave para los estados. Las campañas de educación en estilos de vida saludables y envejecimiento activo son una estrategia a tener en cuenta para ahorrar costes de tipo sanitario a largo plazo, alargar la vida laboral, paliar el envejecimiento de la mano de obra y mejorar la calidad de vida de las personas.



Los centros de trabajo se convierten en un espacio con un gran potencial para reeducar a las personas adultas y fomentar los estilos de vida saludables, repercutiendo además de manera positiva en las empresas y en sus trabajadores y trabajadoras.

La promoción de los estilos de vida saludables por parte de las empresas comienza su andadura desde la premisa de que su fomento está directamente relacionado con la buena salud de los trabajadores y trabajadoras.

Como sabemos, la Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como “*un estado de completo bienestar físico, mental y social*”, concepto que va más allá de la existencia o no de una u otra enfermedad. Pues bien, es evidente que los estilos de vida saludables repercuten positivamente en la salud física de los trabajadores y trabajadoras pero también mejoran su salud mental y están relacionados con su satisfacción laboral.

Un primer enfoque de la **satisfacción/insatisfacción laboral** se centra en analizar las circunstancias del trabajo que pueden ser susceptibles de provocar insatisfacción laboral, como pueden ser: la tarea que se realiza (rutinaria, aburrida...), las relaciones entre las personas, el estilo de liderazgo, las oportunidades de crecer en la empresa, la remuneración económica, la estabilidad laboral, entre otras.

Sin embargo, un enfoque más profundo de la satisfacción laboral nos desvela que hay un gran número de factores ajenos al trabajo (físicos, sociales, emocionales) que también son fuente de insatisfacción laboral.

Las actividades no relacionadas con el trabajo que ayudan a las personas a recuperar energías también repercuten en el grado de satisfacción laboral que estas experimentan.

Los estilos de vida no sólo satisfacen las necesidades utilitarias de las personas, sino que dan forma concreta a su identidad, identidad que luego se proyecta en el trabajo mediante los rasgos propios de la personalidad. Existe así una relación favorable y positiva entre actividades no relacionadas con el trabajo, la realización del trabajo y la satisfacción laboral. La vida hipocinética, más conocida como sedentarismo, repercute en la satisfacción laboral y en la realización del trabajo puesto que esta “enfermedad de no hacer nada” que comienza por la reducción de actividad en la vida personal acaba por trasladarse al lugar de trabajo.

Desde este enfoque, muchas empresas reconocen que invertir en estilos de vida saludables redundará en una mayor producción.

En la actualidad, trabajo, bienestar y salud son conceptos muy relacionados entre sí, **convirtiéndose el trabajo en un pilar fundamental que sustenta la calidad de vida de las personas.**

Las condiciones laborales son un elemento clave dentro del modelo social que debe estar enfocado en fomentar la salud de las personas en todas sus dimensiones.

Para una **promoción integral de la salud** es necesario trabajar en todos sus ámbitos. Pasa por poder conseguir un equilibrio entre la vida laboral y personal, tener un poder adquisitivo mínimo y tiempo de recuperación que permita la socialización y el tiempo de ocio.

Las condiciones laborales deben permitir la realización de la persona en todos los aspectos de su vida. Crear trabajos saludables reales implica mejorar la calidad de vida global de los trabajadores/as.

La contracción de la población activa prevista a medio plazo obligará a las empresas a adaptarse a una nueva realidad, la de los trabajadores/as mayores. Es preciso poner en marcha los mecanismos que favorezcan los estilos de vida saludables en toda su dimensión pero eso no puede ser posible si el propio sistema empresarial mantiene prejuicios sobre la productividad y no da un valor añadido a la experiencia, si no asume que esa productividad está más condicionada por la motivación, la satisfacción laboral y la calidad de vida que por la edad.

La formación, información y desarrollo de programas de hábitos saludables de alimentación y fomento de actividades físicas y de ocio deben ser considerados por las empresas como una herramienta más en las relaciones laborales y en la PRL, fuente de salud, bienestar físico y mental que reducen el estrés y mejoran el rendimiento de los trabajadores/as.

2.3 LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS T+55

En la actualidad, podríamos decir que **el principal problema de los trabajadores y trabajadoras mayores radica en sus reducidas tasas de actividad**. Esta inactividad afecta con especial dureza a las mujeres mayores, con tasas de empleo que se reducen a la mitad de las de los hombres mayores. Una pregunta que debemos hacernos es por qué personas potencialmente activas se encuentran fuera del mercado laboral.

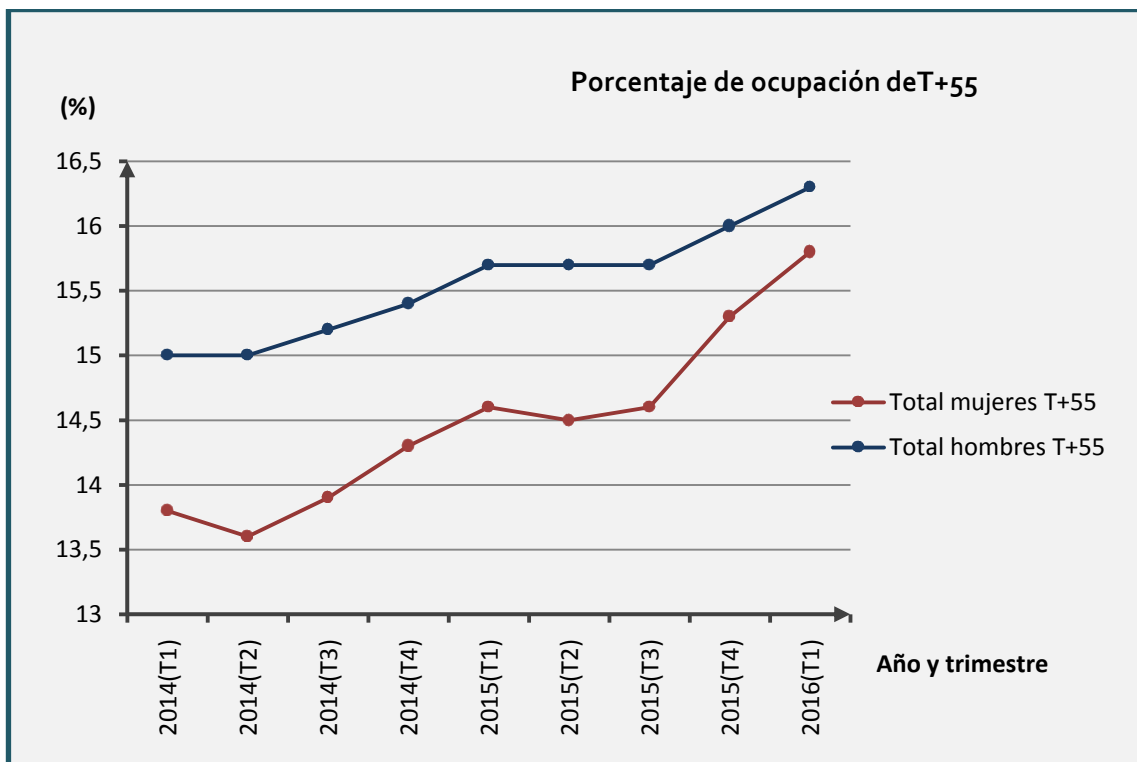


Gráfico 3; Porcentaje de ocupación de T+55. Elaboración propia. Fuente: INE

Como se puede apreciar en el gráfico 3, y según los datos de población ocupada en el Estado español, el porcentaje de T+55 con respecto al total de población ocupada está en torno al 16% para los hombres y es algo inferior en el caso de las mujeres, aunque presenta una tendencia positiva.

Sin embargo, en el Estado español, trabajar por encima de los 65 años es algo excepcional, pero incluso hacerlo entre los 55 y los 64 años es poco frecuente. Además, la pérdida de peso en el empleo de los trabajadores/as mayores no supone una participación de éstos en el desempleo sino que lo que produce es un aumento de la inactividad. “Vivir durante más tiempo pero a su vez trabajar durante menos tiempo”.

Las causas de este abandono del mercado laboral son diversas, y no son fruto de la casualidad. Debemos preguntarnos si este fenómeno está asentado en la voluntariedad de trabajadores/as o está influenciado por el comportamiento empresarial.

Los trabajadores/as mayores se asocian a altos costes laborales y baja productividad. Estos elementos sumados a la idea de que la jubilación anticipada de los más viejos genera empleo para los más jóvenes, desencadenó el fenómeno de despidos y prejubilaciones masivas de trabajadores/as mayores. En los ajustes de personal de las empresas los T+55 son los primeros en salir despedidos.

Lo cierto es que los trabajadores/as mayores tienen que:

- competir por unos puestos de trabajo escasos,
- su nivel educativo es, en muchos casos, inferior al de los más jóvenes,
- tienen más dificultades de adaptación a los rápidos cambios tecnológicos,
- se asocian a altos salarios, baja productividad y altos costes laborales.

¿Qué sentido tiene, entonces, para un trabajador/a con posibilidad de jubilarse, mantenerse activo/a en el mercado laboral cuando es altamente improbable que obtenga un nuevo empleo?

Ahora que nos vamos acercando a una situación en donde las necesidades son otras, se hace preciso invertir este fenómeno de inactividad de los trabajadores/as mayores y cambiarlo por una potenciación del envejecimiento activo. Sin embargo, en muchas empresas sigue persistiendo el punto de vista negativo hacia los T+55.

Para conseguir esta inversión, y mantener activos a los trabajadores/as de mayor edad, habrá que profundizar en los **determinantes económicos y sociales responsables de este abandono temprano del mercado de trabajo** y hacer los ajustes necesarios, con una importancia significativa en el campo de la prevención de riesgos laborales.

2.3.1 DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LOS T+55

2.3.1.1 BAJA EMPLEABILIDAD

Los T+55 experimentan dificultades para mantener y encontrar empleo. Las causas principales están vinculadas con una menor flexibilidad por parte de estos trabajadores/as, con derechos adquiridos, y con su obsolescencia.

En muchas ocasiones las causas principales están relacionadas con la rigidez estructural del mercado de trabajo, los grandes e infundados prejuicios de las empresas en relación a este colectivo y a la falta de flexibilidad a la hora de facilitar su encaje laboral, lo que acaba por condenarlos a la obsolescencia profesional.

El abandono de la actividad laboral está relacionado también con la falta de recursos para la adaptación e inclusión de los T+55 al mercado laboral. Sería preciso tomar medidas para el aumento de las tasas de

empleo para personas mayores, de manera que no queden excluidas. Para eso, deben mejorar tanto las políticas y los servicios de empleo, como el comportamiento empresarial en determinados aspectos como por ejemplo:

- Introduciendo cuotas mínimas de T+55 o primas a las empresas.
- Proporcionando formación especializada: en general, la formación recibida por los trabajadores/as tiende a disminuir con la edad. Algunos estudios indican que la productividad potencial de los trabajadores/as disminuye más por la obsolescencia que por la vejez. Del mismo modo, **la permanencia en el mercado laboral está muy ligada al nivel de formación**, por lo que es preciso invertir esta tendencia y no descuidar la formación de los trabajadores/as mayores, evitando así su obsolescencia, con el desarrollo de **programas adecuados de formación continua**.
- **Facilitando las transiciones entre edades en el mercado de trabajo**. Para el caso de los T+55 algunas alternativas serían: la compatibilidad de las prestaciones por desempleo con una renta procedente del trabajo a tiempo parcial, bien por cuenta propia o ajena, con la reducción progresiva de la jornada laboral o mediante contratos de relevo.
- **Eliminar prejuicios** relacionados con la productividad, la posible falta de salud o absentismo laboral y la percepción por parte de las empresas de que estos trabajadores/as son caros.
- **Contemplar y planificar** por parte de las empresas **el progresivo envejecimiento de su personal**, adoptando las medidas necesarias para realizar en cada caso las adaptaciones o los cambios de puesto que sean necesarios, adecuando las condiciones de trabajo a su evolución psicofísica y capacidades funcionales, incrementando o al menos manteniendo su bienestar y seguridad, a la vez que reconociendo y aprovechando su experiencia laboral y profesional.



2.3.1.2 LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Están íntimamente relacionadas con la permanencia de los T+55 en el mercado de trabajo. Es fundamental una adaptación adecuada de las condiciones de trabajo y un desarrollo riguroso de las medidas preventivas que cuiden la salud de los trabajadores/as y adapten los puestos de trabajo a sus necesidades. Cuanto mejor sea la prevención menores serán las disminuciones de productividad (porque los puestos de trabajo estarán adaptados y los trabajadores/as formados para realizar una tarea más adecuada a sus características individuales) menores serán los problemas de salud y absentismo laboral (porque el control

ambiental de las condiciones de trabajo estará controlado y los reconocimientos médicos permitirán actuar a tiempo).

Desde la perspectiva de la voluntariedad de los trabajadores/as de edad avanzada a seguir trabajando, ofrecer unas condiciones de seguridad e higiene atractivas, trabajar en la adaptación de puestos de trabajo y reducir los accidentes y enfermedades profesionales son claves en la potenciación del envejecimiento activo y en la motivación de los trabajadores/as a seguir en el mercado laboral.

Dentro de los parámetros socio-demográficos que influyen en la decisión de las personas de edad avanzada de seguir en activo está la llamada *esperanza de vida anticipada por el propio individuo*. Es decir, la opinión



subjetiva que tiene el propio individuo de su estado de salud y los años que le quedan de vida. Por lo tanto, **cuanto más se cuide la salud de los trabajadores/as y menos desgaste sufran a lo largo de su carrera laboral, más dispuestos y dispuestas estarán a continuar en activo a una edad avanzada**, bien sea a tiempo completo o parcial.

Un elemento que no podemos olvidar en este sentido es la actuación de las Mutuas y de los Servicios de Vigilancia de la Salud, que representan una pieza clave en el control y mantenimiento de la salud de los trabajadores y trabajadoras.

La susceptibilidad de los T+55 a sufrir determinados problemas de salud obliga

necesariamente a estas entidades a adaptarse a este colectivo, desarrollando y mejorando procesos de incorporación progresiva al trabajo en caso de bajas prolongadas, abandonando las prácticas de presión para la reincorporación anticipada de trabajadores/as a sus puestos de trabajo antes de su recuperación total sin adoptar ningún tipo de medida de adaptación, poniendo en práctica mecanismos de mantenimiento preventivo de la salud de los trabajadores/as sin necesidad de que estén de baja (acceso a sesiones de fisioterapia para controlar posibles lesiones, etc.).

2.3.1.3 LOS INCENTIVOS FINANCIEROS:

Son varios los elementos a tener en cuenta:

- El propio sistema de pensiones, tanto contributivas como asistenciales (y su facilidad o dificultad para combinarlas con la actividad laboral).
- El valor de las pensiones por jubilación (programas de jubilación anticipada, fondos de previsión).
- Las prestaciones por desempleo.

Desde el punto de vista de los trabajadores/as, en la decisión de jubilarse influye entre otros aspectos el flujo de renta tanto actual como futura que percibirán, y por lo tanto tal decisión se verá afectada fundamentalmente por el valor de las prestaciones de jubilación así como por las prestaciones por desempleo. Por lo tanto, **una adecuada gestión por parte de los estados de la transición entre los últimos años de la vida laboral del trabajador/a y su jubilación, representa una pieza clave para favorecer la prolongación voluntaria de la vida activa de este colectivo.**

Hasta hace unos años, en el Estado español, retirarse antes de tiempo era una práctica más o menos habitual, al no tener demasiada incidencia en la reducción de las cuantías de las pensiones de jubilación a percibir teniendo en cuenta los años cotizados. Por el contrario, alargar la vida laboral y continuar trabajando durante unos años no representaba beneficio adicional alguno para el trabajador/a. “Mantenerse activo a partir de los 60 no compensaba”. En la actualidad con la vigente reforma laboral, se penalizó extraordinariamente esta posibilidad, reduciendo sustancialmente el importe de las pensiones o incrementado notablemente el número de años cotizados necesarios para tener derecho a la totalidad íntegra de las mismas. Pero en la práctica, estas restricciones siguen sin ir acompañadas de beneficios para los trabajadores/as, constituyendo al final unas simples medidas de presión destinadas a obligar al trabajador/a a alargar su vida laboral de manera forzada, obviando cualquier tipo de incentivo o motivación. La jubilación progresiva contemplada en las líneas generales de actuación de la “estrategia 55+” del Estado español hacia los T+55 sigue sin ser una realidad.

Es preciso hacer rentable y atractiva la permanencia en el mercado laboral de los trabajadores/as. La gestión de la transición entre los últimos años de la vida laboral y la jubilación es una pieza clave.

Para una regulación justa en este sentido es muy importante a nuestro parecer hacer hincapié en el concepto de voluntariedad (**beneficios para el que puede seguir trabajando sin perjuicio de los que no pueden o deciden no hacerlo**).

Durante años, se han llevado a cabo jubilaciones masivas de trabajadores/as en sectores como el de la banca o las finanzas donde los requerimientos físicos del trabajo no son significativos e incluso donde la experiencia puede representar un valor añadido para trabajadores/as. Este tipo de conductas deben ser corregidas, pero sin olvidar, y teniendo en cuenta, **que hay trabajos concretos donde la disminución de las capacidades**

psicofísicas ocasionadas por la edad y el desgaste ocasionado por el trabajo pueden seguir requiriendo de incapacidades, jubilaciones anticipadas, movilidad funcional o adaptaciones de puesto de los trabajadores/as.

Tenemos que considerar como un elemento importante la **regulación precisa de los coeficientes reductores de jubilación** en determinados trabajos, como por ejemplo los penosos, pero regulando estos no sólo conforme a una localización sectorial de los trabajadores/as sino también teniendo en cuenta las características de los puestos de trabajo que ocupan. Las diferencias no sólo dependen del sector productivo sino del puesto de trabajo concreto. Pongamos por caso una empresa que presenta una línea de producción (con trabajo tóxico o penoso). Evidentemente las demandas del trabajo no son las mismas en todos los puestos de trabajo aunque la empresa pertenezca a un sector clasificado como peligroso. Así, por ejemplo, al personal administrativo que no está sujeto a tal toxicidad no tendría mucho sentido aplicarle el mismo coeficiente reductor que a los trabajadores/as que sí están expuestos.

Por otra parte estaría la gestión no siempre eficaz de las incapacidades, donde parece que su concesión o no depende más de los recursos económicos disponibles que de las condiciones reales de salud de los trabajadores/as.

Como citábamos anteriormente, las prestaciones por desempleo son utilizadas de manera frecuente como “puente” hacia la jubilación. Este hecho no pretendemos ponerlo en valor con la finalidad de señalar un mal uso de tales prestaciones; a nuestro parecer ponen de manifiesto una deficiencia del sistema que señala la necesidad de tomar medidas en ese proceso de transición de los últimos años de trabajo y la jubilación.

Desarrollar políticas que potencien el envejecimiento activo pasa por regular de forma adecuada esta etapa de transición: últimos años de vida laboral y jubilación, sin perjuicio de los trabajadores/as y sin que tengan que buscar subterfugios para satisfacer sus necesidades.

2.3.1.4 LOS SALARIOS

Otro elemento de debate está en relación con los relativamente altos salarios de trabajadores/as mayores, que desanimarían a los empresarios a contratarlos. No es difícil entender por qué los trabajadores/as mayores son vistos como más costosos desde un punto de vista salarial; ciertamente, en muchos países los ingresos salariales están relacionados con la edad, aunque tienden a disminuir algunos años antes de la edad de jubilación.

Según el análisis de las “*Condiciones de trabajo y ocupación de los trabajadores mayores en los países industrializados*” llevado a cabo por la OIT, la tendencia de los ingresos salariales quedaría representada de la siguiente manera:

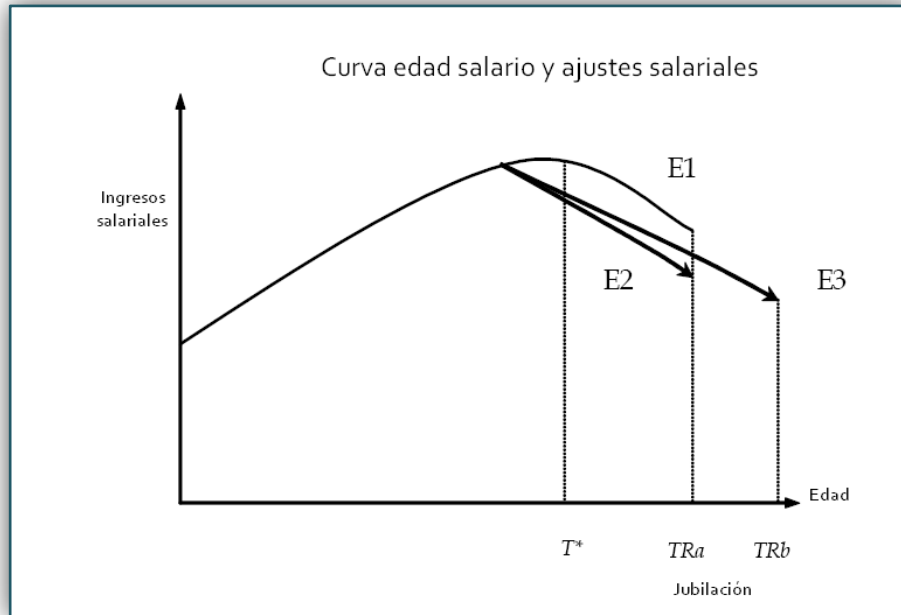


Gráfico 4; Curva Edad-Salario y acoplamiento salariales. Fuente: "Condiciones de trabajo y ocupación de los trabajadores mayores en los países industrializados" OIT.

El problema de las pagas y salarios de los trabajadores/as mayores es complejo. La realidad es que los ingresos salariales atribuidos a la edad están en realidad ligados al aumento de la experiencia laboral, mejora de habilidades, implicación en la empresa y otros factores que favorecen la productividad. Al mismo tiempo, si pensamos en trabajadores/as que desarrollan su carrera laboral en una misma empresa, los sistemas de remuneración que enlazan el nivel de paga con los años de servicio, es decir, que priman la antigüedad, parecen un enfoque razonable si profundizamos en las causas que los justifican. Debemos analizar las razones para tales prácticas, considerando varias teorías al respecto.

La primera sostiene que las pagas por antigüedad pueden ser un simple reflejo de que la productividad aumenta con la edad. Como los trabajadores/as reciben formación, son entrenados en sus funciones y acumulan experiencia de trabajo, su productividad aumenta y merecen salarios mayores. Además, el salario se convierte en un elemento disuasorio para que trabajadores/as experimentados se marchen a otras empresas después de haber invertido en su formación. Por eso, los empresarios/as ofrecen bajos salarios (en realidad inferiores a su productividad) cuando los trabajadores/as son jóvenes y mayores salarios (más acordes a su productividad) cuando son mayores. Esto puede ser visto como una prima a la edad pero, de hecho, los trabajadores/as mayores autofinanciarían sus mayores salarios en su juventud.

Esta teoría es lógica y plausible; el problema es que la productividad es extremadamente difícil de medir. Algunos estudios "objetivos" muestran medidas de productividad que tienden a aumentar con la edad, pero las calificaciones de los supervisores/as tienden a ser negativas para trabajadores/as mayores.

Otra teoría sostiene que las pagas “senior” tienen la finalidad de estimular el compromiso y esfuerzo de los trabajadores/as. En los llamados esquemas de compensación diferida, parece que lo más adecuado para estimular a los trabajadores/as resulta también que cobren menos cuando son jóvenes y más cuando son mayores.

En estos casos, como vemos, los perfiles salariales no reflejarían en ninguno de los casos la productividad *real* de los trabajadores/as, existiendo discrepancias salario-productividad durante gran parte da vida laboral, y proporcionan ideas útiles de por qué los empresarios/as tienden a evitar conservar o contratar trabajadores/as mayores.

Cuando en las empresas surge la necesidad de reducir empleados/as para reducir costes salariales, prescindir o despedir a trabajadores/as mayores es una solución rápida y efectiva a pesar de que su nivel absoluto de productividad y experiencia exceda el de los trabajadores/as más jóvenes. Con estas medidas, los empresarios/as estarían eludiendo su parte del compromiso (salarios menores a los jóvenes y mayores con la edad), hecho que puede hacer reticentes a los trabajadores/as jóvenes a aceptar salarios más bajos (E2).



Vemos, por tanto, la compleja relación que existe entre salarios, edad, experiencia, antigüedad y productividad. Además, cuando hay una fuerte necesidad de mantener la ocupación de los trabajadores/as mayores, por ejemplo cuando son un grupo objetivo de reducciones en el empleo, los ajustes salariales son con frecuencia una solución a corto plazo, en comparación con el desarrollo de estrategias para mejorar la empleabilidad a largo plazo, que serían preferibles. Así, para los trabajadores/as mayores –presionados por las empresas- llega un punto en el que parece una solución razonable aceptar reducciones salariales para

mantener la seguridad en el empleo. De este modo, como queda reflejado en la curva del gráfico anterior, el salario tiende a reducirse en los años previos a la edad de jubilación. Muchos trabajadores/as mayores tienen “trabajos puente” en la transición de los últimos años de su vida laboral y la jubilación total, que en muchos casos suponen para ellos un importante cambio de estatus laboral (por ejemplo pasar de empleado a autónomo) y a veces drásticos cambios salariales.

Como vemos, esta cuestión no es sencilla de analizar pero pone de nuevo de manifiesto la necesidad de una regulación justa de las condiciones de trabajo y salariales de los trabajadores/as mayores en los últimos años de su vida laboral si lo que se pretende es mantenerlos en el mercado de trabajo. Tal solución no pasa por regular únicamente los períodos de tiempo de cotización necesarios y aplicar porcentajes de reducción de las pensiones a aquellos que no cumplan, sino con desarrollar políticas de empleo que mantengan a este colectivo incorporado al mercado laboral pero siendo conscientes de sus necesidades y su idiosincrasia particular (reducciones de jornada manteniendo la cotización, diferente regulación de los tiempos de descanso, etc.).

2.3.2 CONCILIACIÓN Y T+55

Dentro de los parámetros sociodemográficos que condicionan la edad de jubilación está también la “situación familiar”. La incorporación de las mujeres al mercado laboral llevó a los estados a poner en marcha mecanismos encaminados a solucionar los conflictos derivados de la dificultad de conciliación entre vida laboral y familiar, fundamentalmente centrados en el cuidado de los hijos e hijas pequeños. Por eso es por lo que las políticas llevadas a cabo en este sentido tienden a considerar que las responsabilidades familiares disminuyen con la edad. Sin embargo, el conflicto entre trabajo y responsabilidades familiares no ha recibido la debida atención, pues un análisis más profundo de la situación indica que esto no es cierto sino que en muchos casos sucede todo lo contrario.

El aumento de la esperanza de vida tiene como consecuencia que aumente el número de personas muy mayores (por encima de los 80 años) que están en condiciones delicadas de salud y que precisan, en mayor o menor medida, determinados cuidados.

Existen además determinados factores sociales que afectan a su situación como es por ejemplo el caso del aumento del número de divorcios de personas mayores y que se encuentran solas, necesitando más atención por parte de sus hijos e hijas adultos y duplicándose la tarea para éstos.

Otra dificultad añadida es la movilidad geográfica, cada vez más establecida dentro del mercado laboral, que dificulta a los trabajadores y trabajadoras mayores con familiares a su cuidado la posibilidad de hacerlo.

Los altos costes de las residencias para personas mayores y el hecho de que desde los estados, en muchos casos, se potencie el cuidado “informal” de los mayores por parte de sus familiares recaen con fuerza en los T+55 dificultando así la conciliación laboral y familiar.

Por otra parte, el retraso en la edad de concepción de los hijos/as por parte de las mujeres como consecuencia de su mayor formación y acceso al mercado de trabajo, así como el retraso en el abandono del hogar familiar por parte de los/as jóvenes debido a la prolongación de sus estudios o por la dificultad de encontrar un empleo, hace que trabajadores y trabajadoras de edad avanzada puedan tener hijos/as que, aunque no precisen cuidados, sí dependen de ellos y están a su cargo.

Finalmente, no debemos olvidar a la denominada **“generación sándwich”**, formada por personas entre 45 y 60 años que balancean las responsabilidades exigentes y delicadas de cuidar a sus hijos/as pequeños/as y sus



padres/madres a la vez. Este fenómeno afecta especialmente a las mujeres, que con unos mecanismos aún escasos de concienciación social en cuanto a reparto de responsabilidades domésticas y de cuidado de los/as hijos/as, tienen que abordar la tarea de atender también a sus padres y madres. Según la encuesta *“Estrés en América 2007”* de la Asociación Americana de Psicología, este grupo de mujeres sienten más estrés que cualquier otro grupo.

Por otra parte, otro factor a tener en cuenta es la colaboración que muchas veces ejercen los abuelos/as en el cuidado de los nietos/as, que no sería posible en caso de que estos abuelos/as siguieran en activo, y que afectaría también a la conciliación de los/as más jóvenes.

2.4 PUNTO DE VISTA PREVENTIVO

La población de los países desarrollados está envejeciendo, lo que implica que los trabajadores y trabajadoras de edad avanzada son un porcentaje creciente de mano de obra. Este aspecto plantea muchas controversias si lo analizamos desde la perspectiva de la Prevención de Riesgos Laborales, puesto que, si el objetivo de empleo de la estrategia Europa 2020 es el de aumentar la tasa de empleo de la población de entre 20 y 64 años, este objetivo implicará que un 75% de los trabajadores y trabajadoras de mayor edad en Europa tendrán que trabajar durante más tiempo.

Desde la óptica de la Prevención de Riesgos Laborales tanto las empresas como los trabajadores y trabajadoras tendrán que desarrollar fórmulas concretas para mejorar las buenas prácticas laborales y no incurrir en situaciones que pongan en peligro la salud y en muchos casos la propia seguridad del personal; y hacemos hincapié en el aspecto de que tiene que ser la empresa la que dirija este tipo de iniciativas pero desde la idea fundamental de la colaboración y participación de la población trabajadora.

Como aspecto fundamental de la PRL sería preciso cuantificar en las empresas las necesidades de ajustes en la productividad; lógicamente a ninguna empresa le interesan trabajadores/as que bajen su rendimiento o que por motivo de su edad se ausenten del trabajo y en muchos casos por períodos prolongados, por lo que, como antes se mencionaba, **se harán precisos los ajustes adecuados en los puestos de trabajo que no menoscaben la producción pero tampoco la seguridad y la salud de los trabajadores/as**. Para llegar a esto habrá que tener en cuenta aspectos preventivos que normalmente y desgraciadamente no se evalúan con la suficiente profundidad en las empresas, porque en muchos casos van más allá de los aspectos estrictamente relacionados con el puesto de trabajo. Hablamos de aspectos como: hábitos de vida saludables, formación para una correcta ergonomía en el trabajo..., además de las mejoras que haya que poner en práctica para que el diseño de los puestos de trabajo se adecúe a las características individuales de cada trabajador/a.

Con la edad se produce un incremento en la vulnerabilidad a los accidentes laborales, por lo que puede y debe ser considerado este aspecto como un riesgo nuevo y emergente, no sólo teniendo en consideración la esfera individual del trabajador/a directamente afectado/a, sino también como consecuencia del notable crecimiento y repercusión de este colectivo de trabajadores/as.

2.4.1 ACCIDENTABILIDAD DE LOS T+55

A continuación, estudiaremos el índice de incidencia de los accidentes de trabajo para trabajadores/as de mayor edad. El cálculo de los índices se lleva a cabo para 10.000 trabajadores/as teniendo en cuenta los datos del período que va de enero a julio de 2016 en cuanto a número de accidentes y número de afiliados medios a la seguridad social en régimen general y por grupos de edad.

Así, el índice de incidencia total de accidentes de trabajo leves, graves, mortales en jornada laboral e in itinere queda representado en el gráfico 5 que sigue:

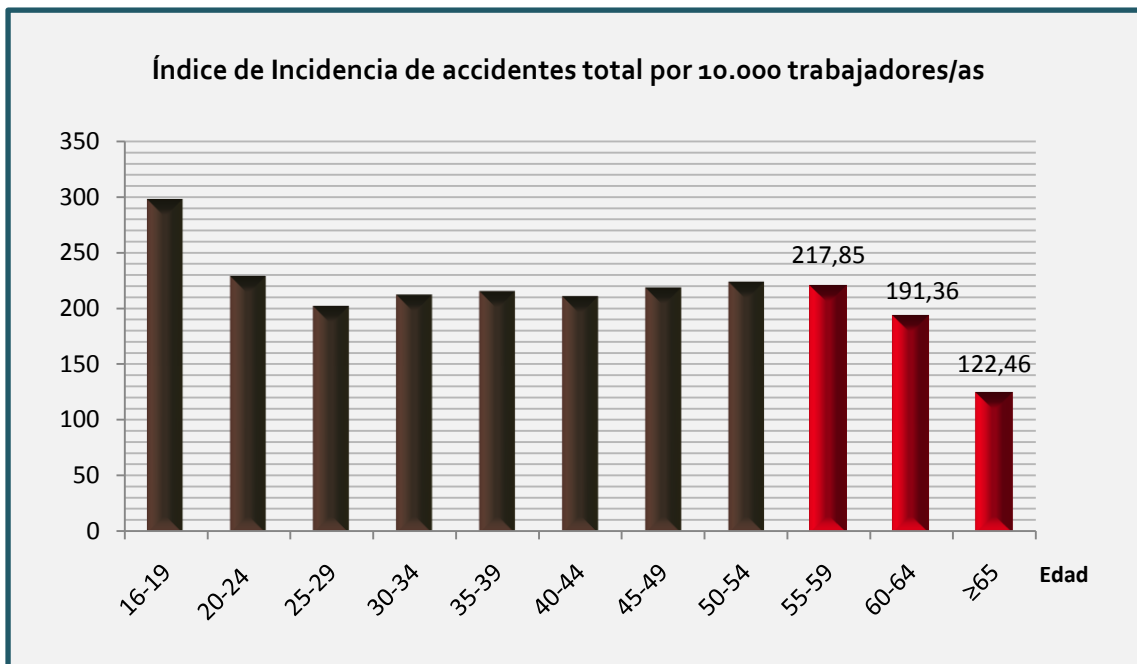


Gráfico 5. Incidencia de AT en función de la edad*. Fuentes: Estadísticas de accidentes de trabajo. Ministerio de empleo y SS y TGSS. (Datos del período de enero a junio de 2016).

A continuación aparecen, representados por separado, los índices de incidencia de accidentes leves, graves y mortales tanto en jornada laboral como in itinere para los distintos grupos de edad.

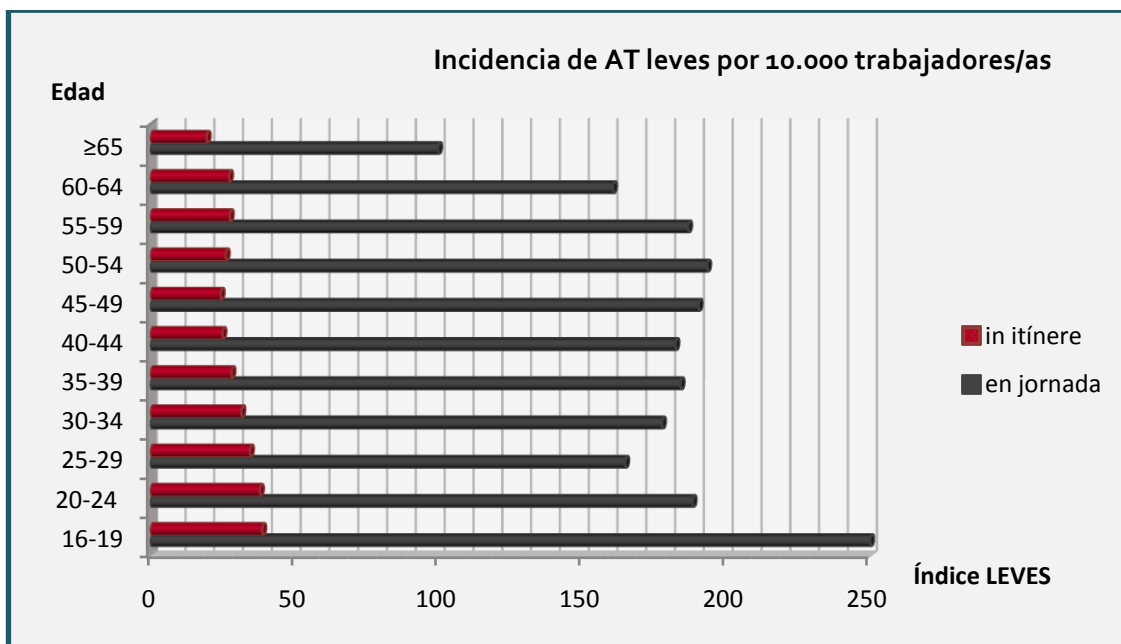


Gráfico 6. Incidencia de accidentes leves según la edad*. Fuentes: Estadísticas de accidentes de trabajo. Ministerio de empleo y SS y TGSS. (Datos del período de enero a junio de 2016).

*Elaboración propia

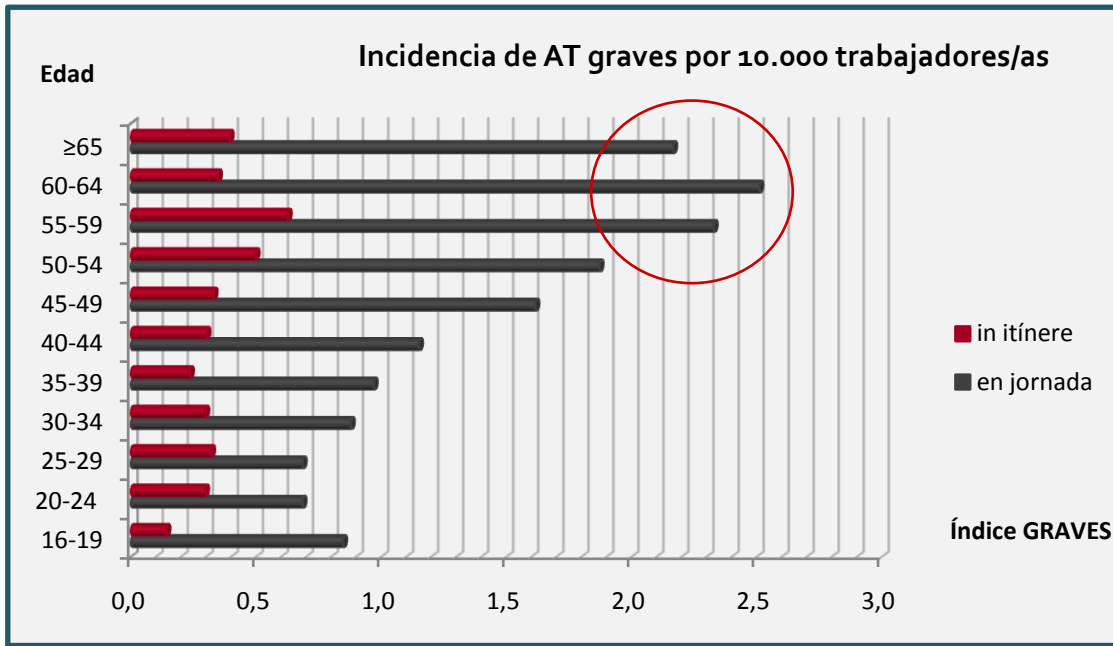


Gráfico 7. Incidencia de accidentes graves según la edad*. Fuentes: Estadísticas de accidentes de trabajo. Ministerio de empleo y SS y TGSS. (Datos del período de enero a junio de 2016).

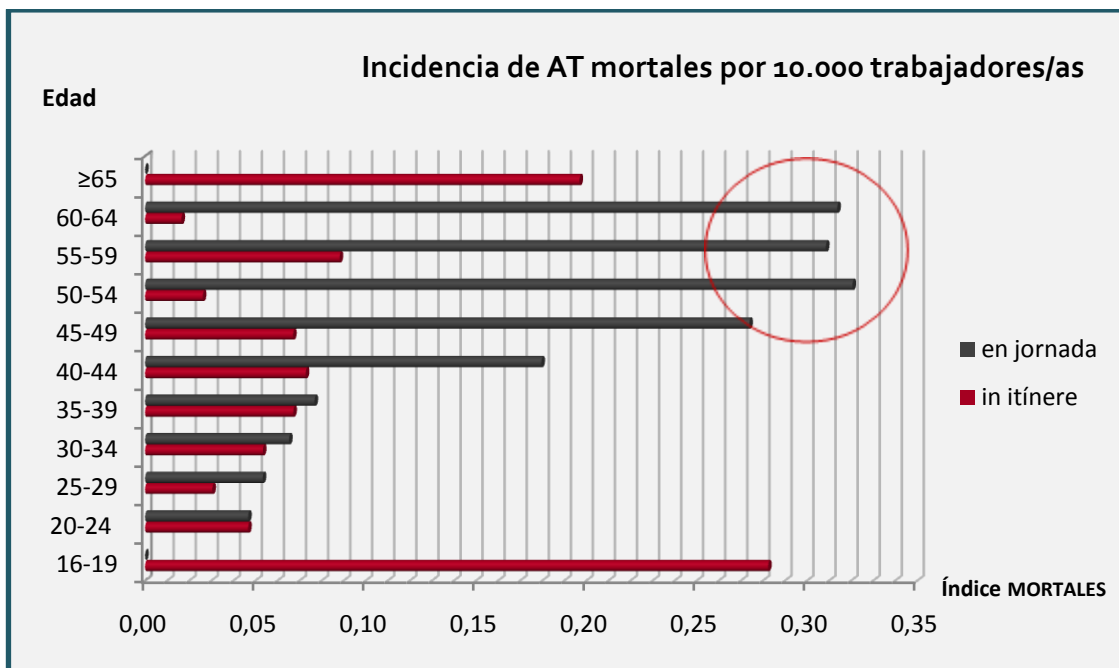


Gráfico 8. Incidencia de accidentes mortales según la edad*. Fuentes: Estadísticas de accidentes de trabajo. Ministerio de empleo y SS y TGSS. (Datos del período de enero a junio de 2016).

*Elaboración propia

En el gráfico 5 podemos observar una **incidencia significativa de accidentes laborales en los T+55**. El valor de 218 indica que se producen 218 AT por cada 10.000 trabajadores/as con edades comprendidas entre los 55 y

los 59 años, 191 AT por cada 10.000 trabajadores/as entre los 60 y 64 años y 122 AT por cada 10.000 trabajadores/as mayores de 65 años.

Sin embargo, si profundizamos algo más y filtramos según la gravedad de los accidentes podemos observar que **los accidentes graves en jornada laboral presentan una incidencia más importante en los T+55, especialmente en el rango de edad de 60 a 64 años** (gráfico 7). En el caso de los accidentes mortales, la incidencia se hace más significativa a partir de los 50 años (gráfico 8).

Otro elemento de interés a identificar son los factores de riesgo más significativos del mundo laboral. Según la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo los más importantes serían los trastornos musculoesqueléticos y los resbalones, tropiezos y caídas. Asimismo, según datos del INSHT, en el Estado español, **entre los T+55 los problemas más frecuentes son los trastornos musculoesqueléticos, cansancio, agotamiento y el estrés, ansiedad o nerviosismo.**

En el *gráfico 9* aparecen representados en porcentaje los accidentes con baja en jornada para edades comprendidas entre 55 y 64 años, por la forma en que se producen. El mayor número de accidentes corresponde a **sobreesfuerzos físicos, traumas psíquicos**, y los relacionados con la exposición a contaminantes físicos: radiación, ruido, luz y presión.

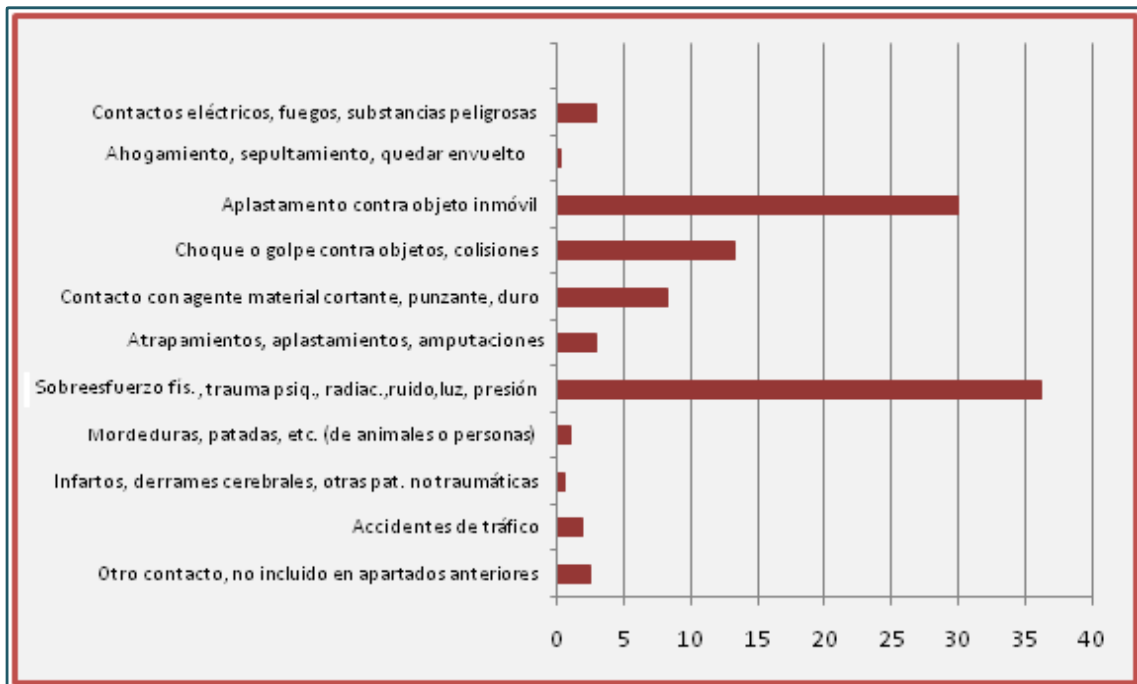


Gráfico 9. Accidentes con baja en jornada por forma de producirse (Edad 55 a 64, en porcentaje)

Fuente: Ministerio de trabajo e Inmigración. Estadísticas de Accidentes de Trabajo.

Como se puede comprobar en el gráfico anterior la mayoría de los accidentes se producen, entre otros, por sobreesfuerzos del sistema musculoesquelético. En los informes anuales de accidentes de trabajo realizados

por el INSHT se hace especial referencia a estos aspectos, señalando que **los accidentes causados por patologías no traumáticas tienen gran influencia en la incidencia de accidentes mortales.**

Otro elemento representativo en el análisis de la accidentabilidad de los T+55 es conocer aquellos sectores de empleo que más ocupan estos trabajadores/as, y así ver a qué riesgos estarían más expuestos. En el caso del Estado español, los sectores en donde más se sitúan estos trabajadores/as son los de servicios, industria, administración pública, actividades sanitarias y servicios sociales.

En el colectivo T+55 gran parte de los accidentes vienen causados por la inexistencia de medidas preventivas específicas que permitan la adecuación de las exigencias y requerimientos de los puestos de trabajo a las condiciones psicofísicas y capacidades funcionales de las que realmente dispone el trabajador/a y que no son constantes al largo de su vida laboral, sino que varían debido al proceso natural de envejecimiento.

2.4.2 FACTORES DE RIESGO QUE AFECTAN A LOS T+55

A continuación, trataremos de identificar una serie de factores de riesgo relacionados con los T+55.

Tanto la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo como el INSHT, mantienen la hipótesis de que **los T+55 están más expuestos al riesgo de padecer trastornos musculoesqueléticos, entre otras razones, debido al propio proceso de envejecimiento que reduce la fuerza muscular y el grado de movilidad de las articulaciones. Igualmente las caídas, resbalones y tropiezos podrían verse motivadas por un empeoramiento del equilibrio, menor capacidad de reacción, problemas visuales, etc.**

Estos elementos indican, en definitiva, que se requiere de una evaluación de los riesgos específicos, que se agravan y acentúan como consecuencia de estas y otras vulnerabilidades derivadas de la edad, y que sin duda también necesitan de la adopción de medidas de prevención y protección específicas, así como de las modificaciones y adaptaciones del puesto de trabajo que en cada caso sea necesario realizar.

En un primer análisis no exhaustivo de las capacidades afectadas por la edad, susceptibles de producir riesgos laborales, encontramos los siguientes elementos de vulnerabilidad para los trabajadores/as mayores, que aparecen recogidos a continuación.

FACTORES DERIVADOS DE LA PÉRDIDA DE CAPACIDADES FUNCIONALES

- Mayor vulnerabilidad a las enfermedades infecciosas.
- Mayor predisposición a sufrir trastornos del sistema osteomuscular.
- Mayor incidencia de caídas por falta de equilibrio.
- Mayor número de accidentes y lesiones por:

- pérdida de agudeza visual
- disminución de la fuerza muscular
- pérdida de masa ósea
- menor resistencia a la fatiga
- menor flexibilidad (distensiones, esguinces, etc.)
- trastornos del sueño
- Mayor incidencia de enfermedades profesionales de largo período de latencia:
 - cáncer profesional
 - enfermedades respiratorias, etc.
- Mayor probabilidad de desactualización profesional en procesos de constante evolución tecnológica.
- Mayores efectos como consecuencia de la exposición a los agentes químicos y biológicos.
- Mayores penalidades para afrontar la realización de trabajos pesados de alta exigencia física.
- Peor adaptación a los diseños ergonómicos no adecuados para el manejo de máquinas y herramientas.
- Peor adaptación a las estructuras horarias y a la duración de la jornada laboral.

Por otra parte, como es sabido, los **riesgos psicosociales emergentes** cobran cada vez mayor importancia en el mundo laboral por su importante repercusión. Pueden venir derivados o ser consecuencia de múltiples factores. Pasamos a exponer algunos de ellos en función de su procedencia u origen, focalizando en su especial repercusión en los trabajadores/as mayores de 55 años.

Es evidente y constatable que, como consecuencia del progresivo e imparable proceso de globalización, la introducción de nuevos modelos de trabajo y de prácticas profesionales derivados de los avances tecnológicos aplicados a la producción, aparecen en escena nuevos modelos de organización del trabajo que llevan a la introducción de tecnologías de la información y acaban por hacer emerger nuevos riesgos al tiempo que aumentan el peligro y el alcance de otros ya existentes.

Factores como los aumentos de la carga de trabajo, la mayor posibilidad y exigencia de rapidez en la realización de las tareas, los nuevos horarios y ritmos de trabajo o los mayores niveles de responsabilidad que el trabajador/a tiene que asumir en su desempeño, configuran un importante catálogo de riesgos. Esto unido a otros factores, como la disminución del tamaño de las empresas o la aparición de nuevos modelos y tipologías de empleo, así como la mayor flexibilidad y desregulación de las relaciones laborales, hacen que finalmente afloren riesgos físicos y psicosociales que sin duda alguna influirán en la salud y en el nivel de

satisfacción en relación al trabajo que desarrollan los trabajadores/as, afectando en última instancia a sus capacidades laborales, a su rendimiento y a su grado de bienestar y salud física y psicosocial.

Aunque sabemos que estos riesgos afectan a todos los trabajadores y trabajadoras, trataremos de destacar aquellos que afectan especialmente o de una manera particular a la población trabajadora de los mayores de 55 años.

Así, destacamos algunos factores de riesgo derivados de la estructura organizativa de la empresa, de la configuración de los puestos, de la carga de trabajo y los derivados de la organización del tiempo de trabajo.

FACTORES DERIVADOS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA EMPRESA QUE PUEDEN GENERAR INSATISFACCIÓN LABORAL:

- **Inestabilidad laboral permanente** que acaba por generar profundas inseguridades, desafección y falta de identificación con la empresa. Resulta especialmente significativa por la dificultad que experimentan los T+55 para encontrar un nuevo trabajo una vez perdido.
- **Relaciones jerárquicas rígidas** y mal diseñadas en términos de participación y toma de decisiones, que finalmente acaban configurando un **estilo de mando autoritario**, unidireccional y no compartido, nefasto para personas que ya tienen un amplio recorrido laboral como suele ser el caso de los T+55.
- **Ausencia** por parte de la empresa de una **política de comunicación e información formal**, accesible, fluida, pertinente, oportuna y comprensible muy necesaria para afrontar los nuevos retos que supone una población trabajadora envejecida.
- **Inexistencia** de políticas justas y equilibradas de **reconocimiento y promoción profesional**, afectando éstas, de una manera especial, a las mujeres.
- **Deficiencias** en la adaptación **de la formación a T+55**.
- **Ausencia de formación para T+55**.

FACTORES DERIVADOS DE LA CONFIGURACIÓN DEL PUESTO Y DE LA CARGA DE TRABAJO ASOCIADA A ÉSTE

- Inadecuado **diseño y configuración de las tareas**, con las exigencias y riesgos que de este proceso se derivan.
- Escasa e inadecuada definición y **delimitación de competencias**.
- Poco y limitado **nivel de autonomía en la organización** del propio trabajo y en la toma de decisiones.
- Escasa **valoración y reconocimiento** del trabajo que se desarrolla en la empresa.
- Bajo **nivel de motivación** con el que cuenta el trabajador/a para el desarrollo de su trabajo.

FACTORES DERIVADOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

- Trabajo a **turnos**, especialmente cuando se incluyen y exigen turnos de noche.
- Mala planificación de **pausas y descansos** que no permiten una adecuada recuperación.
- Altos **ritmos** de trabajo.
- Larga y mal estructurada **jornada** laboral.

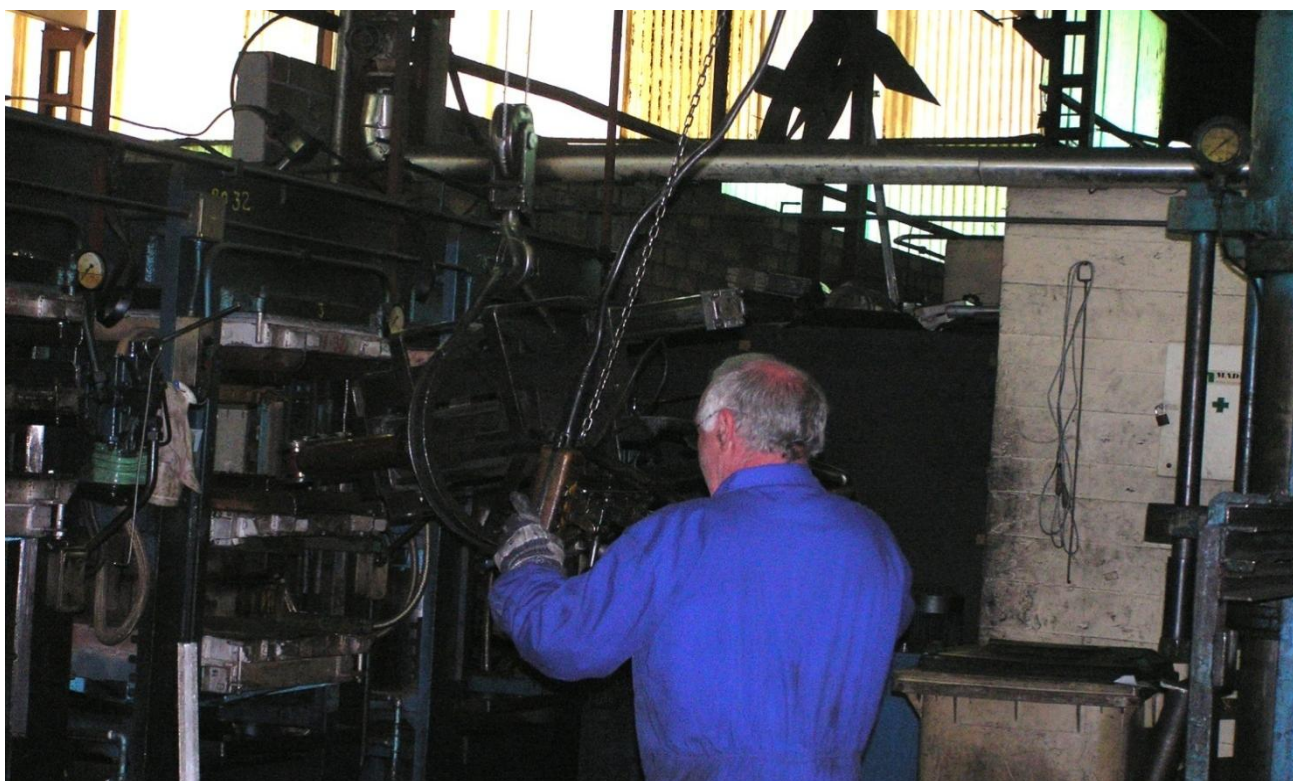
En definitiva, **estos factores de riesgo derivados de la organización del trabajo y de los nuevos modelos de producción suponen, en la práctica, nuevos riesgos o aumento de otros ya existentes**, en cuanto a su nivel de afectación e incidencia en este colectivo de trabajadores/as mayores que con el tiempo será cada vez más amplio y representativo en el conjunto de la población trabajadora.

Habrá que “pelear”, por tanto, con la idea o el temor empresarial, muy extendido, de que implantar medidas preventivas asociadas a la edad en las empresas llevará asociado un coste económico, por lo que debemos defender la tesis de que el gasto que le puede suponer a la empresa las ausencias de los trabajadores/as por enfermedad, en el caso de no adoptar las medidas preventivas adecuadas, se triplica cuando se trata de personas de edad avanzada.

En relación a los costes económicos creemos que la primera reflexión debe centrarse en que las empresas asuman, en primer lugar, que no pueden resolver estas situaciones con despidos de trabajadores/as de edad avanzada o con jubilaciones anticipadas masivas, y, en segundo lugar, intentar fomentar las políticas encaminadas a **realizar inversiones que fomenten los cambios precisos para mejorar la producción en equilibrio con la atención a la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras de edad avanzada**; ideas que no son incompatibles y que podrían pasar por estipular fórmulas de gestión de la salud, fortalecer destrezas, mejorar el entorno laboral, acoplamiento de jornada laboral, rotación de puestos de trabajo, etc.

Según el estudio *“Health-related and economic benefits of workplace health promotion and prevention”* elaborado por Julia Kreis y Wolfgang Bödeker para BKK Bundesverband (*Federal Association of Company Health Insurance Funds*) y la HVBG (*Federation of Statutory Accident Insurance Institutions*), la promoción de la salud en el trabajo vale la pena, sobre todo debido a la reducción de los gastos médicos y la reducción del absentismo. Los valores de retorno de la inversión (ROI) están comprendidos entre 1:2, 3 para el ahorro en relación con los costes médicos y 1:10, 1 en relación con el ahorro de los costes debido a una disminución en el absentismo.

Un ejemplo interesante en relación a la adaptación a una mano de obra de edad avanzada es la experiencia “piloto” en la empresa BMW en donde el director de la planta en Dingolfing, en la Baja Baviera, preocupado por lo que parecía ser una bajada inevitable de la productividad de una fuerza laboral que en los próximos años iba a estar cada vez más envejecida, puso en práctica un programa piloto para compensar este fenómeno, dado que los operarios/as mayores tienden a ausentarse por enfermedad durante períodos más largos y, en general, deben esforzarse más para mantener su rendimiento, soportar el tremendo impacto del cambio demográfico iba a amenazar la capacidad de la planta. Para desarrollar el programa, tomaron una línea de la planta como caso de estudio y colocaron en ella un grupo de trabajadores/as de edades mezcladas y similares al fenómeno que se produciría en el 2017, de ahí el nombre del programa “Línea 2017”. Expertos técnicos/as y altos ejecutivos/as trabajaron con este grupo para desarrollar una serie de



cambios con la finalidad de mejorar la productividad. Entre ellos, gestionar la atención de la salud, fortalecer las destrezas de los trabajadores/as y el entorno laboral, además de instaurar políticas de jornada parcial y cambiar los procesos de gestión. La inversión directa en el proyecto de la línea fue casi insignificante, aproximadamente 20.000 euros. Pero los cambios puestos en práctica por los trabajadores/as aumentaron la productividad en un 7% en un año, logrando que la línea quedara a la par que otras en donde el promedio de edad de los operarios/as era menor.

Según se indica, iniciar el programa no fue sencillo, apareciendo una fuerte resistencia inicial por parte de los trabajadores/as a pasar a la “línea de los jubilados/as”, resistencia que se vio superada por medio del diálogo y consulta con los representantes de los trabajadores/as.

Es preciso que las empresas comiencen a poner en práctica medidas de este tipo. En un futuro próximo la solución de las prejubilaciones y los despidos masivos ya no será efectiva ni posible, siendo necesario controlar la sobreexplotación de los trabajadores/as mayores por encima de sus capacidades, ya que con las nuevas características de jubilación muchos se verán obligados a trabajar más tiempo.

Una de las claves del proyecto fue *mejorar las condiciones del lugar de trabajo*, cambios físicos que iban a reducir el desgaste de los trabajadores/as, evitando así sus ausencias prolongadas. En total, 70 pequeños cambios en el diseño y equipación que mejoraron la ergonomía de la planta, rotación de puestos de trabajo y la presencia de un fisioterapeuta desarrollando ejercicios de tonificación y elongación.

2.4.3 VALOR DE LA EXPERIENCIA

De sobra es conocido, y como ya hemos expuesto con anterioridad, que el proceso de envejecimiento tiene consecuencias sobre el cuerpo y la mente que repercuten en la vida y en el trabajo de las personas. **Aproximadamente el 30% de los hombres y mujeres del grupo de edad de 50 a 64 años necesitan de ajustes urgentes en el trabajo debido a sus problemas de salud si se quiere evitar su jubilación anticipada o incapacidad laboral.**

Con todo, los cambios de capacidad funcional relacionados con la edad no son uniformes, estando muy influenciados por las diferencias personales en cuanto a estilo de vida, nutrición, condición física, predisposición genética a la enfermedad, nivel educativo, trabajo, etc. Los trabajadores/as de edad avanzada no son un grupo homogéneo sino que pueden existir diferencias considerables entre las personas de la misma edad.



Sin embargo, no todo son desventajas para los trabajadores/as de mayor edad. Las características comunes en la conducta durante la edad adulta son más difíciles de estudiar por ser menos obvias que en la infancia o en la adolescencia, e incluso en la vejez, debido a la variabilidad de las condiciones sociales y personales que hacen que los cambios físicos y cerebrales sean más específicos de cada individuo y menos generales. A pesar de esto, se han realizado estudios en relación con la inteligencia que muestran que los individuos de mayor edad obtienen puntuaciones más bajas en inteligencia fluida (es decir, la que va asociada a la resolución con éxito de problemas nuevos) pero dan puntuaciones altas en las tareas de habilidad verbal asociadas a la inteligencia cristalizada (la relacionada con la gestión de lo ya aprendido), por lo que los trabajadores/as de mayor edad mejoran en las tareas que tienen relación directa con la memoria a largo plazo. Estudios con resonancia magnética constatan que existe un incremento neuronal en adultos ocasionado por el aumento de la bilateralidad del cerebro para la resolución de determinadas tareas cognitivas. Aparecen, por lo tanto, mecanismos de compensación; el cerebro se reorganiza y se adapta a las pérdidas producidas por el envejecimiento debido a su plasticidad.

Los trabajadores/as de mayor edad pueden aprender también cosas nuevas, pues el aprendizaje no depende de la edad, aunque sí cambie el proceso en el que tiene lugar dicho aprendizaje. Los métodos de formación para trabajadores/as de edad avanzada también deben adaptarse a ese nuevo proceso.

Sin embargo, los trabajadores/as de mayor edad presentan mejor rendimiento en tareas que les son familiares, son más lentas, pero con igual rendimiento pues en general lo compensan con dedicación. También presentan más tendencia a la cautela, lo que favorecerá positivamente la problemática de los accidentes laborales.

Los trabajadores/as mayores deben ser vistos como un segmento vital de la fuerza de trabajo de hoy.

La encuesta a los trabajadores/as mayores (SHRM, 2003) consideró como posibles ventajas de emplear a trabajadores/as mayores las que siguen:

- ✓ Están más dispuestos a trabajar en horarios diferentes.
- ✓ Sirven de guía a trabajadores/as con menos experiencia
- ✓ Tienen una experiencia no evaluable
- ✓ Son más confiables
- ✓ Añaden diversidad de puntos de vista y aproximaciones a los proyectos en grupo
- ✓ Son más responsables
- ✓ Tienen redes de contacto y clientes establecidos
- ✓ Tienen más conocimientos adquiridos y habilidades
- ✓ Son accesibles
- ✓ Son productivos

Por lo tanto, la clave para una correcta gestión de la edad estará en buscar los puntos fuertes de las diferentes generaciones y la creación de equipos de trabajo equilibrados para poder aprovechar al máximo las capacidades individuales de las personas y que así se produzca un enriquecimiento real entre generaciones, puesto que la experiencia laboral y los conocimientos técnicos se acumulan también con la edad.

Urge abordar el problema demográfico desde una perspectiva diferente y desde un punto de vista preventivo. Para eso, hay que tener en cuenta en las evaluaciones de riesgos los puestos de trabajo que están o estarán ocupados por trabajadores o trabajadoras de más de 55 años, que algunas de sus capacidades, sobre todo de carácter físico y sensorial, disminuyen con la edad y que precisan de una serie de adaptaciones, que no siempre suponen costes económicos elevados, y que permiten mantener la productividad al tiempo que se respeta su salud y sus capacidades. Los Servicios de Prevención, por lo tanto, deberían trabajar en la adaptación de los puestos de trabajo a las características personales de los trabajadores y trabajadoras que los ocupan sin estigmatizar a los mayores, eliminando prejuicios y aprovechando sus capacidades y experiencia.

Es necesario que las personas que realizan las evaluaciones de riesgos en las empresas, bien sean técnicos del SPP o de un SPA, tengan en cuenta los aspectos positivos y negativos, así como la no uniformidad en los procesos de envejecimiento, para controlar los cambios que este produce y que repercuten directamente en el ámbito laboral, pudiendo adoptar así tanto las medidas preventivas que se consideren oportunas, como realizar las adaptaciones de puesto que sean necesarias.

2.4.4 ELEMENTOS A TENER EN CUENTA EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PARA T+55

Los aspectos fundamentales a tener en cuenta a la hora de la realización de una evaluación de riesgos o al

RIESGOS RELACIONADOS CON LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO:

- Cambios fisiológicos como disminución de la fuerza muscular para la realización de tareas que requieran esfuerzo físico.
- Mayor probabilidad de sufrir trastornos en la columna vertebral.
- Menor movilidad de las articulaciones y considerable disminución de la elasticidad de tejidos.

RIESGOS RELACIONADOS CON LA HIGIENE INDUSTRIAL:

- Diferentes niveles de tolerancia a la exposición a diferentes tóxicos.
- Menor tolerancia al frío y al calor.
- Alteraciones visuales y auditivas que pueden afectar a la capacidad de reacción de los trabajadores/as ante diferentes estímulos así como alteraciones en la capacidad de calcular las distancias.

RIESGOS RELACIONADOS CON LA ERGONOMÍA Y LA PSICOSOCIOLOGÍA :

- Disminución de la fuerza muscular y de las articulaciones.
- Disminución de la movilidad y de la elasticidad.
- Disminución de la capacidad de atención.
- Disminución de la capacidad de percepción y que por lo tanto afecta directamente a la toma de decisiones.
- Disminución de la capacidad de retención.

ASPECTOS A TENER EN CUENTA EN MATERIA DE IGUALDAD.

La adopción de un enfoque preventivo neutral al género lleva frecuentemente asociado el menosprecio de los riesgos que afectan especialmente a las mujeres, por lo que **tener en cuenta los aspectos de género en la gestión de la edad es un elemento muy importante**. Las patologías laborales que desarrollan las mujeres, por los trabajos que ocupan mayoritariamente, están vinculadas a períodos relativamente largos de latencia y relacionadas con los trastornos musculoesqueléticos y el estrés, provocándoles enfermedades crónicas cada vez más prevalentes con el paso de los años y haciendo, por lo tanto, especialmente sensibles a las trabajadoras mayores.

Este fenómeno es consecuencia de una escasa puesta en valor por parte de los sistemas de prevención de los riesgos que afectan a las mujeres, que sistemáticamente se consideraron menos importantes con respecto a los peligros de los accidentes que se producen en sectores masculinizados, como puede ser la construcción.

El primer aspecto a tener en cuenta será, por tanto, **no menospreciar las demandas físicas y emocionales que requieren los trabajos realizados mayoritariamente por mujeres**.

El segundo aspecto a tener en cuenta es el análisis de las consecuencias que la discriminación horizontal y vertical que padecen las mujeres tienen en la salud. La discriminación vertical que dificulta la capacidad promoción de las mujeres provoca una **concentración elevada** de las mismas en los niveles más bajos de la **jerarquía profesional**, lo que lleva asociada una exposición prolongada a los peligros del lugar de trabajo (trabajos repetitivos, posturas forzadas).

Otra característica a valorar son las diferencias de sexo, que provocan diferencias en el fenómeno de envejecimiento entre hombres y mujeres. El más evidente es la menopausia pero la pérdida de capacidades relacionadas con la osteoporosis, osteoartritis o el cáncer de mama afectan con más frecuencia a las mujeres mayores.

Así, algunas claves para tener en cuenta para un enfoque de la gestión de la edad sensible al género serían:

- ✓ Las diferencias relacionadas con el sexo y el género en las condiciones laborales están presentes durante toda la vida laboral.
- ✓ No deben subestimarse las demandas físicas y emocionales de los trabajos realizados por mujeres.
- ✓ Largos períodos en trabajos de bajo nivel, sin promoción de la carrera profesional, pueden significar una exposición prolongada a los peligros.
- ✓ Es necesario que las evaluaciones de riesgos incorporen conjuntamente aspectos de género y edad.
- ✓ Debe proporcionarse un acceso igualitario a la formación y a la rehabilitación (muchas de las enfermedades profesionales que padecen las mujeres no están consideradas como tal).
- ✓ Ayudar las mujeres en situación de menopausia con medidas sencillas y no estigmatizantes.
- ✓ Desarrollar estrategias de promoción de la salud en el trabajo con un enfoque para hombres y para mujeres.
- ✓ Fomentar una cultura en donde las mujeres mayores sean vistas como activos valiosos.
- ✓ Elevar la concienciación sobre la doble discriminación a que se enfrentan las mujeres.
- ✓ La inspección de trabajo debe tener estrategias claras en relación a la edad y el género.

2.4.5 ALGUNAS MEDIDAS PREVENTIVAS PARA T+55

Una vez analizados los principales factores de riesgo, debemos tomar una serie de medidas preventivas para que la probabilidad de sufrir un accidente por estas causas se minimice, por lo que sería importante incluir en la planificación de la acción preventiva para el control de los factores de riesgo analizados, aspectos como los recogidos a continuación.

- ✓ Evitar tareas que requieran el empleo de mucha fuerza.
- ✓ Evitar tareas que requieran un gran esfuerzo físico.
- ✓ Evitar tareas que impliquen demasiado esfuerzo de la columna vertebral.
- ✓ Planificar adecuadamente los descansos en el trabajo.
- ✓ Formación en el manejo adecuado de las cargas y en el uso de medios mecánicos de ayuda.
- ✓ Incidir en una buena organización de los turnos de trabajo y en la rotación de puestos.
- ✓ Adaptar el puesto de trabajo si es preciso.
- ✓ Reorganizar el trabajo de manera que los trabajadores/as mayores de 55 años puedan planificar con tiempo sus tareas y que no impliquen un tiempo de reacción muy corto.
- ✓ Tener en cuenta el estrés como factor de riesgo fundamental para estos trabajadores/as llevando un control del mismo para conseguir un ritmo de trabajo adecuado.
- ✓ Evitar puestos de trabajo con exposición prolongada a tóxicos.
- ✓ Evitar puestos de trabajo donde existan muchas diferencias de temperatura.

- ✓ Tener en cuenta y revisar el tipo de señalización, sobre todo cuando se trata de señales acústicas.
- ✓ En monitores y pantallas, aumentar el tamaño de la letra.
- ✓ Aumentar la iluminación en los puestos de trabajo cuando sea preciso así como la colocación de dispositivos antideslumbramiento.

Estos son algunos ejemplos de medidas preventivas; sin embargo, siempre debemos tener en cuenta que dependiendo del tipo de empresa o de la especificidad de la tarea habrá que tener en cuenta otros factores de riesgo que pueden necesitar de medidas diferentes.

Además de estos aspectos concretos que debemos tener en cuenta en la evaluación de riesgos y en la planificación de la acción preventiva, es muy importante hacer hincapié en el aspecto relacionado con la vigilancia de la salud, tanto la individual como la colectiva.

En este aspecto es muy importante que el Servicio de Vigilancia de la Salud, en colaboración con la empresa, diseñe actividades preventivas relacionadas con la promoción de la salud en función de la epidemiología; actividades de promoción del cuidado de la espalda, de control del sueño en el trabajo a turnos, asunción de la edad como un factor importante en el desarrollo de las tareas diarias en el trabajo, etc.

Muy importante también será incidir en la relevancia de la colaboración entre la empresa y el servicio de prevención en los aspectos relacionados con la organización del trabajo, cuestión fundamental para mantener la productividad a niveles tolerables para ésta. En este punto la implicación de la empresa puede jugar un papel fundamental a la hora de hacer una correcta implementación de las medidas propuestas en la planificación de la acción preventiva derivadas de la evaluación de riesgos. Aspectos como:

- Adaptación del horario laboral.
- Turnos más cortos.
- Evitar la nocturnidad.
- Establecer un sistema de rotación de puestos adecuado a la edad de los trabajadores/as, podrían jugar un papel fundamental en el correcto tratamiento de estos factores.

El **incremento de las bajas médicas y de la gravedad de los accidentes laborales en los T+55**, tienen que ver sin duda, por una parte, con la disminución natural de las capacidades psicofísicas como consecuencia de la edad y, por lo tanto, con la **clamorosa ausencia en las empresas de políticas preventivas de protección a este colectivo legalmente desprotegido en su especificidad**, a no ser que hagamos cumplir el artículo 25 de LPRL. No sólo no se protege a este grupo concreto sino que en demasiadas ocasiones debe enfrentarse con el despido objetivo por “ineptitud sobrevenida”, por parte de la misma empresa que no adoptó las medidas preventivas preceptivas y legalmente exigibles, para proteger la integridad y la salud de sus trabajadores y

trabajadoras mayores. Aprovechando la reciente reforma laboral en muchos casos se procede a sustituir a estos trabajadores/as por otros/as más jóvenes, con menos derechos laborales y con salarios más bajos.

La mercantilización a ultranza de las relaciones de trabajo lleva a la deshumanización de las relaciones laborales, a la pérdida de derechos y garantías fundamentales, a la progresiva desaparición de la prevención y de la seguridad, y en última instancia, a la injusticia flagrante amparada en la legalidad políticamente impuesta, al incremento desmedido de las desigualdades en todos los ámbitos, a la miseria económica de las familias trabajadoras y a la pérdida de la salud.



3 Marco legal que afecta a los T+55

En los puntos anteriores analizamos la situación de los T+55 así como sus peculiaridades desde el punto de vista preventivo, lo que podría hacer de este colectivo un grupo de atención especial por lo que les puede afectar en cuestiones relacionadas con los accidentes laborales o las enfermedades profesionales.

Si analizamos la legislación española en PRL observaremos que este grupo de trabajadores/as no se encuentra sujeto a ninguna normativa específica, lo que implica que les es de aplicación únicamente la normativa general.

En el Estado español la PRL se encuentra regulada principalmente por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, así como por la normativa complementaria que la desarrolla en aspectos concretos, como el RD 39/1997 por lo que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención. Pero como antes comentábamos, en esta normativa no se recoge ninguna mención específica a los T+55, por lo que tendremos que acudir a los principios de acción preventiva de la Ley 31/1995. Este vacío a nivel preventivo, que con demasiada frecuencia produce un déficit en el análisis de los riesgos inherentes a la edad, como ya comentamos, provoca una desprotección de este colectivo y genera muchas desigualdades a la hora de llevar a cabo el trabajo en las empresas; de este modo cabría hacernos la pregunta;

¿Sufren los T+55 algún tipo de discriminación a nivel legislativo?

Según un estudio sobre los perfiles de la discriminación en el Estado español que analiza los datos del CIS en el año 2014, entre las personas con experiencia laboral que señalaron haber sido discriminadas por ser dejadas de contratar, el 48, 3% manifestaron haber sido víctimas de discriminación laboral por edad y el 39, 8% por motivo de sexo.

Según estos datos podemos concluir que las **diferencias de edad han servido para discriminar en el empleo, en particular los trabajadores/as jóvenes y la gente madura**. Esta realidad se hizo más evidente con la crisis económica, aumentando el desempleo en estos tramos de edad.

Estas diferencias se hacen patentes cuando la preocupación por estos colectivos llega a ser reconocida por organismos como la OIT (Organización Internacional del Trabajo) como una forma de discriminación.

En el convenio de la OIT sobre discriminación no se hace una referencia directa a la discriminación por razón de edad, pero sí se puede considerar implícita en el apartado b del artículo que define la discriminación en el trabajo:

“1. A efectos de este convenio, el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y en la ocupación;

(b) cualquiera otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de contratantes y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”.

La propia OIT aborda de manera específica la situación particular de los T+55 por medio de una ficha informativa dentro del programa: *Condiciones de trabajo y empleo* ya en el año 2006. En este documento se analiza el cambio de la estructura de la población, su envejecimiento en los países industrializados debido al aumento de la esperanza de vida y el descenso de la natalidad. Reconoce que desde un punto de vista político y legislador se estudia cómo abordar el impacto económico de estos hechos, pero que se ponen poca atención al análisis de la situación real de los propios trabajadores/as de edad avanzada.



Para abordar esta situación y legislar adecuadamente hay que evaluar:

- Quiénes son estos trabajadores/as.
- Buscar remedio para la discriminación por edad.
- Potenciar las condiciones de trabajo adecuadas.
- Ofrecer alternativas de conciliación de trabajo y vida familiar.

Si analizamos el **marco jurídico europeo** sí que encontramos referencias explícitas a la edad como factor de discriminación, en el artículo 21 de la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea**:

“Artículo 21. No discriminación

1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquiera otro tipo, pertenezca a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.”

Por medio de la directiva Comunitaria 200/78/CE, de 17 de noviembre, se traslada además este principio al campo del trabajo.

“Artículo 1. Objeto.

La presente directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato”.

No obstante, esta prohibición de discriminación no es absoluta; en el artículo 4 de esta directiva se contempla la posibilidad de no aplicación de estos principios en determinados supuestos:

“Artículo 4

(...) los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en el que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado”.

“Artículo 6

(...) los Estados miembros podrán disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminaciones si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios.

Dichas diferencias de trato podrán incluir, en particular:

a) el establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y a la formación profesional, de empleo y de trabajo, incluidas las condiciones de despido y recomendación, para los jóvenes, los trabajadores de



mayor edad y los que tengan personas a su cargo, con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar la protección de dichas personas;

- b) el establecimiento de condiciones especiales mínimas en lo que se refiere a la edad, la experiencia profesional o la antigüedad en el trabajo para acceder al empleo o a determinadas ventajas vinculadas a éste;
- c) el establecimiento de una edad máxima para la contratación, que esté basada en los requisitos de formación del puesto en cuestión o en la necesidad de un período de actividad razonable previo a la jubilación.

Como vemos, la directiva deja la puerta abierta a los estados para una adaptación de sus políticas de empleo a las necesidades de los colectivos con mayor dificultad para el acceso al mercado de trabajo como pueden ser los trabajadores/as de edad avanzada, entre otros.

En cuanto al **marco jurídico estatal**, la “**Estrategia 55+: Objetivos generales y líneas de actuación**” del Ministerio de Empleo y Seguridad Social manifiesta como uno de sus objetivos “mejorar las condiciones de trabajo, con especial atención a la seguridad y salud en el trabajo”, lo que supone tomar una serie de medidas relacionadas con la flexibilidad de las jornadas, la evaluación de riesgos que contemple factores relacionados con la edad, la vigilancia de la salud específica, actividades formativas, etc. Esta estrategia quedó lejos de concretarse, desarrollarse y hacerse efectiva.

Sin embargo, si analizamos la legislación española relativa a prevención de riesgos laborales, comprobaremos que son pocas las referencias preventivas relativas a los T+55, siendo pocos también los apoyos legislativos que encontramos para este colectivo tanto a nivel de protección laboral como de protección a la no discriminación en el trabajo por razón de la edad.

La Constitución Española no hace referencia expresa a la discriminación por edad, aunque podemos considerarla incluida en el artículo 14 “(...) o cualquier condición o circunstancia personal”

“Artículo 14

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social”.

En el **Estatuto de los Trabajadores** sí que podemos encontrar referencias concretas a la no discriminación laboral por razón de edad; así en su artículo 17 recoge:

“Se entenderán nulos 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, la situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o la situaciones de discriminación directa o

indirecta por razón de sexo, origen, incluido la racial o étnica, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos o a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes o relacionadas con la empresa y lengua dentro de Estado español”.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales constituye el marco básico en el que se desarrolla la PRL en el Estado español. Esta ley establece un régimen de responsabilidades y deberes tanto para las empresas como para los trabajadores/as; así, se recoge el deber empresarial de realizar las acciones que sean precisas para que el desarrollo del trabajo no represente un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores/as. Estas actividades se articularán en el Plan de Prevención de la empresa.

En la Ley de Prevención podemos encontrar una serie de conceptos básicos que podrían tener especial relevancia para los T+55, y que podrían eliminar o controlar riesgos nuevos que van surgiendo por razón de edad, así como de discriminaciones de este colectivo por no poder adaptarse a las exigencias de las tareas; algunos de estos conceptos pueden ser:

“Prevención

Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con la finalidad de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”.

Los T+55 serán objeto de esta prevención y de estas medidas por lo que les deberá afectar en igualdad de condiciones, no siendo la edad un motivo para que no se les aplique la totalidad de éstas.

“Riesgo laboral

La posibilidad de que un trabajador/a sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo”.

Por lo tanto, desde la PRL habrá que eliminar la posibilidad de que los trabajadores/as sufran daños derivados del trabajo independientemente de la edad; es más, sería importante analizar estas situaciones concretas de la edad por los riesgos que derivan de la probabilidad de sufrir accidentes graves o mortales.

“Condición de trabajo

Cualquier característica de éste que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores/as”.

Se trata del concepto que por su repercusión y amplitud resulta el más significativo ya que se refiere a aspectos relacionados con las propias instalaciones del centro de trabajo, las características de los equipos, herramientas y productos empleados, la naturaleza de los diferentes agentes físicos, químicos o biológicos y

otras características del trabajo como pueden ser la formación a información, la vigilancia de la salud, organización preventiva de la empresa, aspectos de carácter psicosocial, etc., por lo que es un concepto que afecta a la práctica totalidad de los aspectos de la actividad de un trabajador/a en la empresa y que la empresa tiene la responsabilidad de garantizar.

Una vez analizados estos aspectos podemos concluir que, para la protección eficaz en PRL y no caer en la discriminación por razones de edad, se precisan una serie de cambios legales y también cambios culturales. La elaboración de una legislación adecuada pasa por el conocimiento y reconocimiento del problema, por mantener una línea única de actuación no sólo pensando en motivos económicos y de sostenimiento del sistema, sino en la realidad de las empresas, de los trabajadores/as, y en sus características.

Acabar con los puestos de trabajo basados en estereotipos y con la idea de que la edad avanzada supone menor productividades es fundamental.

Es bastante evidente la necesidad de crear y desarrollar medidas legislativas específicas para la protección del colectivo de los T+55. Hoy por hoy, el artículo 25 de la Ley de PRL que regula el deber empresarial de proteger a los trabajadores y trabajadoras considerados especialmente sensibles, es manifiestamente insuficiente a tenor de los datos y estadísticas sobre daños derivados del trabajo. Desarrollo legislativo específico y negociación colectiva son dos instrumentos clave para introducir de una vez por todas la gestión preventiva de la edad en las empresas.



4 Identificación de riesgos y vulnerabilidad de los T+55

Una vez analizados algunos aspectos relacionados con las características propias de los T+55 dentro del mercado laboral y viendo la necesidad de una serie de medidas de adaptación en cuanto a la normativa y políticas a desarrollar a todos los niveles (por parte de los gobiernos, de las empresas y de la propia sociedad), trataremos de identificar aquellos aspectos que sería preciso tener en cuenta desde el punto de vista de la PRL, estableciendo una relación de tendencias o predisposiciones que configuran el proceso de envejecimiento, los riesgos que pueden asociarse a estos efectos de la edad y algunos ejemplos de tareas que pueden verse afectadas.

De este modo, trataremos de conformar un perfil de vulnerabilidad de los T+55 que claramente los define como un grupo laboral especialmente sensible, afectado en su salud por las condiciones en las que desarrolla su trabajo.

En un primer análisis trataremos de definir aquellas capacidades psicofísicas que está demostrado son sensibles a la edad o al envejecimiento, y que, como veremos, pueden disminuir o aumentar con la edad.

Para clasificarlas, emplearemos el siguiente criterio:

- Capacidades de tipo físico
- Capacidades de tipo psicológico
- Capacidades de carácter psicosocial

Como bien sabemos, a lo largo de la vida de un individuo se produce una variación de tales capacidades, hecho que puede provocar la aparición de determinados riesgos en el ambiente laboral.

Variación de capacidades con la edad

Físicas	Menor capacidad aeróbica. Menor fuerza muscular. Menor fuerza de agarre. Disminución del equilibrio estático. Disminución del equilibrio dinámico. Menor flexibilidad. Intolerancia a los cambios de temperatura y al calor. Variación de la masa corporal (reducción de la masa ósea, reducción de masa muscular, aumento de la masa grasa).
Psicológicas	Menor capacidad de reacción. Aumento de la precisión. Aumento de conocimiento. Mayor experiencia. Apoyo social. Mecanismos diferentes de aprendizaje.
Psicosociales	Mayor sensibilidad al trabajo a turnos y al exceso de jornada. Necesidad de conciliación.

Laboralmente, el concepto de **capacidad funcional** hace referencia a la *suficiencia o aptitud de un individuo para realizar su trabajo con respeto a las demandas o requerimientos laborales específicos*. Sin embargo, el abordaje de la evaluación de la capacidad funcional de los T+55 se debe contemplar, a nuestro entender,

desde una perspectiva que tenga en cuenta cómo afectan esas variaciones a tareas concretas que desarrolla la persona en relación a las exigencias físicas, mentales y psicosociales que dichas tareas llevan asociadas.

A continuación, trataremos de resumir en una tabla lo que denominamos perfil de vulnerabilidad de los T+55, en el que se recogen las variaciones de las diferentes capacidades en relación a la edad, a los riesgos que llevan asociados, algunos ejemplos de tareas que pueden verse afectadas, así como algunos ejemplos de medidas preventivas a tener en cuenta. No debemos olvidar la necesidad de considerar tanto aspectos de edad como de género para un análisis igualitario y construir un perfil que no obvie las diferencias que existen entre hombres y mujeres, tanto de sexo como de género.

PERFIL DE VULNERABILIDAD DE LOS T+55

Capacidades afectadas

FÍSICAS

DISMINUCIÓN DE LA CAPACIDAD AERÓBICA	Aumento de la cantidad de oxígeno necesaria por el organismo en la realización del ejercicio físico.
Riesgos asociados	Fatiga Carga física del trabajo Ritmo de trabajo Exposición a agentes químicos
Ejemplos de tareas afectadas	Tareas que requieran de un esfuerzo físico intenso Por ejemplo: trabajos en la construcción (albañilería, encofrado, ferrallistas, canteros, escayolistas, fontaneros); industria (pintado, chorreado, tareas de mantenimiento, pulidores, soldadura, mineros, operadores en industria química, textil o curtido de piel); trabajos agrícolas, trabajos de jardinería y montes, servicios (instructores de actividades deportivas, peluquerías, sopladores de vidrio)
Algunas medidas preventivas	Evitar tareas que requieran un gran esfuerzo físico Planificar adecuadamente los descansos de trabajo Formación en el uso de medios mecánicos de ayuda Redefinir y adaptar el puesto de trabajo, si es preciso Evitar puestos de trabajo con exposición prolongada a tóxicos Facilitar los EPIs adecuados a cada tipo de contaminante Realización de evaluaciones específicas de puesto de trabajo para T+55 Instaurar en la empresa programas formativos de control del tabaquismo Permitir una vuelta gradual al trabajo tras ausencia prolongada por IT Proporcionar información adecuada del puesto de trabajo en la reincorporación. Realización de pruebas específicas para la vigilancia de la salud Evaluar las competencias que se precisan para la realización de las diferentes tareas para adaptarlas al índice de capacidad de trabajo (ICT*) del trabajador/a
DISMINUCIÓN DE LA FUERZA MUSCULAR	Se manifiesta principalmente como pérdida de fuerza muscular, tanto de piernas como de prensión manual. Algunos estudios mostraron que los descensos más importantes se producen a partir de los 44 años y a partir de los 64 en relación a las piernas.

Riesgos asociados	<p>Caídas al mismo nivel</p> <p>Caídas a distinto nivel</p> <p>Caída de objetos por manipulación</p> <p>Carga física del trabajo</p> <p>Trastornos musculoesqueléticos</p> <p>Manipulación manual de cargas</p> <p>Posturas forzadas</p> <p>Movimientos repetitivos</p> <p>Sobreesfuerzos.</p> <p>Ritmo de trabajo</p> <p>Ergonomía de máquinas y herramientas</p>
Ejemplos de tareas afectadas	<p>Trabajos que requieran esfuerzo muscular tanto por intensidad como por movimientos repetitivos</p> <p>Por ejemplo: trabajos en la construcción (albañilería, encofrado, ferrallistas, canteros, escayolistas, fontaneros, carpinteros, soladores, instaladores de fachadas); industria (pintado, chorreado, tareas de mantenimiento, soldadura, calderería, trabajos en almacén, trabajos de reposición, trabajos de mecánica, mecánicos ajustadores, trabajos en cadenas de producción, carpintería, carpintería metálica, herreros, forjadores); trabajos agrícolas, trabajos de jardinería y montes; servicios (instructores de actividades deportivas, peluquerías, cocinas, camareros, limpieza, recogida de basura, artesanos, trabajos en la industria de la alimentación); mar (marineros, mariscadoras); sanidad (auxiliares de enfermería, celadores, gerocultores)</p>
Medidas preventivas	<p>Orden y limpieza en el lugar de trabajo</p> <p>Eliminar superficies resbaladizas</p> <p>Planificar adecuadamente los descansos de trabajo</p> <p>Evitar tareas que exijan posturas forzadas</p> <p>Evitar tareas que requieran el empleo de mucha fuerza</p> <p>Evitar tareas que impliquen mucha inclinación o torsión de la espalda</p> <p>Redefinir y adaptar el puesto de trabajo si es preciso</p> <p>Formar a los trabajadores/as en técnicas adecuadas de levantamiento y transporte de cargas</p> <p>Favorecer que las cargas puedan ser transportadas cerca del cuerpo</p> <p>Formación en el uso de medios mecánicos de ayuda</p> <p>Rotación de puestos de trabajo para disminuir la exposición</p> <p>Realización de evaluaciones específicas de puesto de trabajo para T+55</p> <p>Realización de pruebas específicas para la vigilancia de la salud</p> <p>Desarrollo de programas de ejercicio físico para la mejora y mantenimiento de la fuerza muscular</p> <p>Evaluar las competencias que se precisan para la realización de las diferentes tareas para adaptarlas al índice de capacidad de trabajo (ICT*) del trabajador/a</p> <p>Permitir una vuelta gradual al trabajo tras ausencia prolongada por IT</p> <p>Proporcionar información adecuada del puesto de trabajo en la reincorporación</p>
DISMINUCIÓN DE LA FUERZA DE AGARRE	<p>Está relacionada con la pérdida de fuerza muscular en general. En un estudio longitudinal para hombres entre 51 y 84 años se estimó que la reducción media es de un 2, 8% por año (aunque la reducción no es lineal; 2% en menores de 60 y 3, 4% en los mayores de 75)</p>

<p>Riesgos asociados</p>	<p>Caída de objetos por manipulación Manipulación manual de cargas Movimientos repetitivos Sobreesfuerzos. Posturas forzadas Ergonomía de máquinas y herramientas</p>
<p>Ejemplos de tareas afectadas</p>	<p>Trabajos que requieran la sujeción de útiles o herramientas durante períodos prolongados de tiempo</p> <p>Por ejemplo: trabajos en la construcción (albañilería, encofrado, ferrallistas, canteros, escayolistas, fontaneros, carpinteros, soldadores, instaladores de fachadas); industria (pintado, chorreado, tareas de mantenimiento, soldadura, calderería, pulidores, trabajos en almacén, trabajos de reposición, trabajos de mecánica, mecánicos ajustadores, trabajos en cadenas de producción, carpintería, carpintería metálica, herreros, forjadores); trabajos agrícolas, trabajos de jardinería y montes; servicios (peluquerías, cocinas, camareros, limpieza, recogida de basura, artesanos, trabajo en la industria de la alimentación); mar (marineros, mariscadoras); sanidad (auxiliares de enfermería, celadores, gerocultores)</p>
<p>Medidas preventivas</p>	<p>Planificar descansos entre las diferentes tareas o estipular pausas más frecuentes aunque sean de mayor brevedad.</p> <p>Limitar levantamientos de cargas</p> <p>Mejorar la ergonomía de máquinas y herramientas empleadas por T+55</p> <p>Rotación de puestos de trabajo para disminuir la exposición</p> <p>Realización de evaluaciones específicas de puesto de trabajo para T+55</p> <p>Realización de pruebas específicas para la vigilancia de la salud</p> <p>Desarrollo de programas de ejercicio físico para la mejora y mantenimiento de la fuerza muscular.</p> <p>Evaluar las competencias que se precisan para la realización de las diferentes tareas para adaptarlas al índice de capacidad de trabajo (ICT[*]) del trabajador/a</p> <p>Permitir una vuelta gradual al trabajo tras ausencia prolongada por IT</p> <p>Proporcionar información adecuada del puesto de trabajo en la reincorporación</p>
<p>DISMINUCIÓN DEL EQUILIBRIO ESTÁTICO</p>	<p>Los desórdenes del equilibrio están relacionadas con afecciones como: déficits de propiocepción, problemas de visión, sentido vestibular, función muscular, tiempo de reacción. No hay una relación lineal con la edad, pero esta tiene como consecuencia la reducción del equilibrio tanto estático como dinámico.</p> <p>Los desórdenes en el equilibrio se manifiestan en un bajo rendimiento en tareas como estar de pie, inclinarse, subir escaleras o caminar.</p>
<p>Riesgos asociados</p>	<p>Caídas a distinto nivel Posturas forzadas Bipedestación prolongada</p>
<p>Ejemplos de tareas afectadas</p>	<p>Trabajos que requieran de posturas forzadas o bipedestación prolongada.</p> <p>Por ejemplo: trabajos en la construcción (albañilería, encofrado, ferrallistas, canteros, escayolistas, fontaneros, carpinteros, soldadores, instaladores de fachadas, etc.); industria (pintado, chorreado, tareas de mantenimiento, soldadura, calderería, pulidores, trabajos de reposición, trabajos de mecánica, mecánicos ajustadores, trabajos en cadenas de producción, carpintería, carpintería metálica, herreros, forjadores), trabajos agrícolas, trabajos de jardinería y montes; servicios (peluquerías, cocinas, dependientas, cajeras, artesanos, trabajo en la industria de la alimentación); mar (marineros, mariscadoras)</p>

<p>Medidas preventivas</p>	<p>Eliminar superficies resbaladizas</p> <p>Evitar trabajo en espacios con accesibilidad limitada o que requieran de posturas forzadas (agachados, cuclillas, con torsiones de la espalda, trabajos por encima de los hombros)</p> <p>Evitar trabajos en altura</p> <p>Señalizar adecuadamente las zonas de trabajo</p> <p>Aumento de iluminación en las zonas de trabajo</p> <p>Realización de evaluaciones específicas de puesto de trabajo para T+55</p> <p>Desarrollo de programas de ejercicio físico para la mejora y mantenimiento del equilibrio.</p> <p>Evaluar las competencias que se precisan para la realización de las diferentes tareas para adaptarlas al índice de capacidad de trabajo (ICT*) del trabajador/a</p> <p>Permitir una vuelta gradual al trabajo tras ausencia prolongada por IT</p> <p>Proporcionar información adecuada del puesto de trabajo en la reincorporación</p>
<p>DISMINUCIÓN DEL EQUILIBRO DINÁMICO</p>	<p>Los desórdenes del equilibrio están relacionadas con afecciones como: déficits de propiocepción, problemas de visión, sentido vestibular, función muscular, tiempo de reacción. No hay una relación lineal con la edad, pero esta tiene como consecuencia la reducción del equilibrio tanto estático como dinámico.</p> <p>La disminución del equilibrio tiene como consecuencia: reducción de la velocidad de la marcha, reducción del tiempo de apoyo de un pie, reducción de la longitud de la zancada, aumento del tiempo de apoyo de los dos pies, menor flexión de la rodilla y del tobillo por lo que se incrementa el riesgo de contacto del pie con obstáculos.</p>
<p>Riesgos asociados</p>	<p>Caídas al mismo nivel</p> <p>Caídas a distinto nivel</p> <p>Golpes contra objetos inmóviles</p> <p>Posturas forzadas</p> <p>Iluminación</p> <p>Señalización</p> <p>Medidas de emergencia</p>
<p>Ejemplos de tareas afectadas</p>	<p>Trabajos que requieran de desplazamiento a pie</p> <p>Por ejemplo: trabajos en la construcción (albañilería, encofrado, ferrallistas, canteros, escayolistas, fontaneros, carpinteros, soldadores, instaladores de fachadas, etc.); industria (tareas de mantenimiento, trabajos en almacén, trabajos de reposición, trabajos de mecánica, carpintería, carpintería metálica, soldadura, calderería), trabajos agrícolas, trabajos de jardinería y montes; servicios (cocinas, camareros, limpieza, dependientas, artesanos, trabajo en la industria de la alimentación); mar (marineros, mariscadoras); sanidad (enfermería, auxiliares de enfermería, celadores, gerocultores)</p>
<p>Medidas preventivas</p>	<p>Orden y limpieza en el lugar de trabajo</p> <p>Eliminar superficies resbaladizas</p> <p>Evitar trabajo en espacios con accesibilidad limitada o que requieran de posturas forzadas (agachados, cuclillas, con torsiones de la espalda, trabajos por encima de los hombros)</p> <p>Señalizar adecuadamente las zonas de trabajo</p> <p>Aumento de iluminación en las zonas de trabajo</p> <p>Adecuar los planos de emergencia y evacuación en relación a las vías de evacuación y tiempos de evacuación, etc.</p> <p>Realización de evaluaciones específicas de puesto de trabajo para T+55</p>

	<p>Desarrollo de programas de ejercicio físico para la mejora y mantenimiento del equilibrio</p> <p>Evaluar las competencias que se precisan para la realización de las diferentes tareas para adaptarlas al índice de capacidad de trabajo (ICT*) del trabajador/a</p> <p>Permitir una vuelta gradual al trabajo tras ausencia prolongada por IT</p> <p>Proporcionar información adecuado del puesto de trabajo en la reincorporación</p>
<p>REDUCCIÓN DE LA MOVILIDAD ARTICULAR Y DE LA FLEXIBILIDAD</p>	<p>La flexibilidad sufre también una reducción progresiva con la edad, pero el efecto es específico para cada movimiento articular. Existen diversos estudios que nos proporcionan información sobre porcentajes de disminución en el tren superior. Los valores medios de reducción tienden a ser mayores en mujeres que en hombres; después de los 60 años esa diferencia aumenta, y la mujer es entre un 20 y un 40% más flexible que el varón; pero según otros estudios, el efecto de género es más débil que lo de la edad</p>
<p>Riesgos asociados</p>	<p>Caídas al mismo nivel</p> <p>Caídas a distinto nivel</p> <p>Manipulación manual de cargas</p> <p>Ergonomía de máquinas y herramientas</p> <p>Sobreesfuerzos.</p> <p>Posturas forzadas</p> <p>Trastornos musculoesqueléticos</p> <p>Movimientos repetitivos</p>
<p>Ejemplos de tareas afectadas</p>	<p>Trabajos que requieran desplazamientos o flexión de articulaciones</p> <p>Por ejemplo: trabajos en la construcción (albañilería, encofrado, ferrallistas, canteros, escayolistas, fontaneros, carpinteros, soldadores, instaladores de fachadas, etc.); industria (tareas de mantenimiento, trabajos en almacén, trabajos de reposición, trabajos de mecánica, carpintería, carpintería metálica, soldadura, calderería), trabajos agrícolas, trabajos de jardinería y montes; servicios (cocinas, camareros, limpieza, dependientas, artesanos, trabajo en la industria de la alimentación); mar (marineros, mariscadoras); sanidad (enfermería, auxiliares de enfermería, celadores, gerocultores); trabajos en oficinas</p>
<p>Medidas preventivas</p>	<p>Evitar tareas que impliquen mucha inclinación o torsión de la espalda</p> <p>Planificar adecuadamente los descansos de trabajo</p> <p>Evitar trabajo en espacios con accesibilidad limitada o que requieran de posturas forzadas (agachados, cuclillas, con torsiones de la espalda, trabajos por encima de los hombros)</p> <p>Evitar trabajos en altura</p> <p>Evitar trabajos en espacios confinados</p> <p>Limitar levantamientos de cargas</p> <p>Favorecer que las cargas puedan ser transportadas cerca del cuerpo</p> <p>Adaptar el puesto de trabajo si es preciso.</p> <p>Mejorar la ergonomía de máquinas y herramientas empleadas por T+55</p> <p>Realización de evaluaciones específicas de puesto de trabajo para T+55</p> <p>Realización de pruebas específicas para la vigilancia de la salud</p> <p>Desarrollo de programas de ejercicio físico para la mejora y mantenimiento de la movilidad articular</p> <p>Evaluar las competencias que se precisan para la realización de las diferentes tareas para adaptarlas al índice de capacidad de trabajo (ICT*) del trabajador/a</p> <p>Permitir una vuelta gradual al trabajo tras ausencia prolongada por IT</p> <p>Proporcionar información adecuada del puesto de trabajo en la reincorporación</p>

MENOR TOLERANCIA A LOS CAMBIOS DE TEMPERATURA	
Riesgos asociados	<p>Exceso de frío o calor en el puesto de trabajo</p> <p>Fatiga</p> <p>Carga física del trabajo</p> <p>Ritmo de trabajo</p>
Ejemplos de tareas afectadas	<p>Trabajos al aire libre, en condiciones de desconfort térmico o temperaturas extremas.</p> <p>Por ejemplo: trabajos en la construcción en exterior (albañilería, encofrado, ferrallistas, canteros, fontaneros, instaladores de fachadas, etc.); industria (tareas de mantenimiento en exterior o en sistemas de refrigeración y climatización, trabajos en cámaras frigoríficas, trabajos de reposición, trabajos de mecánica, carpintería metálica, soldadura, calderería, trabajos en fundiciones, herreros y forjadores), trabajos agrícolas, trabajos de jardinería y montes; servicios (cocinas, limpieza, trabajo en la industria de la alimentación donde se empleen cámaras o hornos); mar (marineros, mariscadoras); trabajos en oficinas</p>
Medidas preventivas	<p>Evitar tareas que requieran un gran esfuerzo físico</p> <p>Iniciar las tareas con el tiempo suficiente para que el trabajador/a pueda aclimatarse</p> <p>Disponer de salas de descanso en donde los trabajadores/as puedan aclimatarse</p> <p>Uso de ropa de abrigo, guantes térmicos...</p> <p>Planificar adecuadamente los descansos de trabajo</p> <p>Redefinir y adaptar el puesto de trabajo si es preciso</p> <p>Facilitar los EPIs adecuados</p> <p>Realización de evaluaciones específicas de puesto de trabajo para T+55</p> <p>Realización de pruebas específicas para la vigilancia de la salud</p> <p>Evaluar las competencias que se precisan para la realización de las diferentes tareas para adaptarlas al índice de capacidad de trabajo (ICT¹) del trabajador/a</p> <p>Permitir una vuelta gradual al trabajo tras ausencia prolongada por IT</p> <p>Proporcionar información adecuada del puesto de trabajo en la reincorporación</p>
VARIACIONES DE LA MASA CORPORAL	<p>El cuerpo está compuesto, además de por agua, de músculo, grasa y hueso. A partir de los 50 años, se producen modificaciones en los músculos, la grasa y los huesos de las personas que no hacen ejercicio físico regularmente. Los cambios a los que nos referimos serían: la disminución de la masa ósea, la disminución de la masa muscular y el aumento de la masa grasa. En el caso de las mujeres mayores, tendencia a sufrir osteoporosis, osteoartritis</p>
Riesgos asociados	<p>Caídas al mismo nivel</p> <p>Caídas a distinto nivel</p> <p>Caída de objetos por manipulación</p> <p>Carga física del trabajo</p> <p>Trastornos musculoesqueléticos</p> <p>Manipulación manual de cargas</p> <p>Posturas forzadas</p> <p>Movimientos repetitivos</p> <p>Sobreesfuerzos</p> <p>Ritmo de trabajo</p> <p>Ergonomía de máquinas y herramientas</p>

<p>Ejemplos de tareas afectadas</p>	<p>Tareas que requieran de fuerza física, de posturas forzadas o con ritmos de trabajo intensos</p> <p>Por ejemplo: trabajos en la construcción (albañilería, encofrado, ferrallistas, canteros, escayolistas, fontaneros, carpinteros, soldadores, etc.); industria (tareas de mantenimiento, trabajos en almacén, trabajos de reposición, trabajos de mecánica, carpintería, carpintería metálica, soldadura, calderería, herreros y forjadores), trabajos agrícolas, trabajos de jardinería y montes; servicios (instructores de actividades deportivas, cocinas, camareros/as, limpieza, dependientas/es, artesanos, trabajo en la industria de la alimentación); mar (marineros, mariscadoras); sanidad (enfermería, auxiliares de enfermería, celadores/as, gerocultores); trabajos en oficinas</p>
<p>Medidas preventivas</p>	<p>Orden y limpieza en el lugar de trabajo</p> <p>Eliminar superficies resbaladizas</p> <p>Planificar adecuadamente los descansos de trabajo</p> <p>Evitar tareas que exijan posturas forzadas</p> <p>Evitar tareas que requieran el empleo de mucha fuerza</p> <p>Favorecer que las cargas puedan ser transportadas cerca del cuerpo</p> <p>Formar a los trabajadores/as en técnicas adecuadas de levantamiento y transporte de cargas.</p> <p>Evitar tareas que impliquen mucha inclinación o torsión de la espalda</p> <p>Redefinir y adaptar el puesto de trabajo si es preciso</p> <p>Realización de evaluaciones específicas de puesto de trabajo para T+55</p> <p>Realización de pruebas específicas para la vigilancia de la salud</p> <p>Desarrollo de programas de ejercicio físico para la mejora y mantenimiento de la forma física</p> <p>Evaluar las competencias que se precisan para la realización de las diferentes tareas para adaptarlas al índice de capacidad de trabajo (ICT^T) del trabajador/a</p> <p>Permitir una vuelta gradual al trabajo tras ausencia prolongada por IT</p> <p>Proporcionar información adecuada del puesto de trabajo en la reincorporación</p> <p>Prevención específica de género en los procesos de rehabilitación y reincorporación</p>
<p>APARICIÓN DE ENFERMEDADES CRÓNICAS ASOCIADAS A LA EDAD</p>	<p>Hipercolesterolemia</p> <p>Diabetes</p> <p>Enfermedades cardiovasculares</p> <p>Incontinencia urinaria</p> <p>Menopausia</p> <p>Algunos tipos de cánceres (endometrio, mama)</p> <p>Mayor probabilidad de desarrollar enfermedades profesionales con largo período de latencia</p> <p>Enfermedades respiratorias</p> <p>Sensibilización a contaminantes químicos</p>
<p>Riesgos asociados</p>	<p>Polimedicación</p> <p>Comorbilidad</p> <p>Falta de vigilancia de la salud específica</p> <p>Ritmo de trabajo</p> <p>Carga física del trabajo</p> <p>Ausencias prolongadas al trabajo</p>

Ejemplos de tareas afectadas	Tareas que requieran carga física, ritmos intensos de trabajo
Medidas preventivas	<p>Evitar tareas que requieran un gran esfuerzo físico</p> <p>Planificar adecuadamente los descansos de trabajo</p> <p>Redefinir y adaptar el puesto de trabajo si es preciso</p> <p>Evitar puestos de trabajo con exposición prolongada a tóxicos</p> <p>Facilitar los EPIs adecuados a cada tipo de contaminante</p> <p>Realización de pruebas específicas para la vigilancia de la salud</p> <p>Realización de evaluaciones específicas de puesto de trabajo para T+55</p> <p>Desarrollo de programas de ejercicio físico, alimentación sana y hábitos saludables para todos los trabajadores/as y adaptados a trabajadores/as que padezcan alguna enfermedad crónica</p> <p>Ayudar las mujeres en situación de menopausia con medidas sencillas y no estigmatizantes en el lugar de trabajo (acceso al agua potable, varias capas de ropa en los uniformes...)</p> <p>Evaluar el estado de salud de los T+55 con pruebas específicas como pueden ser el índice de Charlson o el índice de enfermedad coexistente (índice Kaplan)</p> <p>Evaluar las competencias que se precisan para la realización de las diferentes tareas para adaptarlas al índice de capacidad de trabajo (ICT*) del trabajador/a</p> <p>Permitir una vuelta gradual al trabajo tras ausencia prolongada por IT</p> <p>Proporcionar información adecuada del puesto de trabajo en la reincorporación</p>
TRASTORNOS DEL SUEÑO	Con la edad, los patrones de sueño tienden a cambiar. La mayoría de las personas ven que el proceso de envejecimiento los lleva a tener dificultades para conciliar el sueño. Las personas mayores despiertan con más frecuencia porque pasan menos tiempo en el sueño profundo. La privación del sueño con el tiempo puede ocasionar confusión y otros cambios mentales. Los problemas más frecuentes que pueden derivar son: insomnio, síndrome de las piernas inquietas, narcolepsia o hipersomnia
Riesgos asociados	<p>Ritmo de trabajo</p> <p>Carga de trabajo</p> <p>Disminución de la atención</p> <p>Susceptibilidad a sufrir accidentes</p> <p>Fatiga física y mental</p> <p>Estrés</p> <p>Problemas emocionales y de comportamiento</p> <p>Menor productividad</p>
Ejemplos de tareas afectadas	<p>Tareas que requieran de mucha atención o precisión.</p> <p>Por ejemplo: trabajo nocturno (panaderos, vigilantes...) operarios de máquinas de precisión (joyeros, orfebres, relojeros, montaje de equipos electrónicos), operarios de grúas y maquinaria pesada, controladores aéreos o personal que maneje pantallas alfanuméricas, operadores en plantas químicas, sanidad (médicos, cirujanos, personal de enfermería)</p>
Medidas preventivas	<p>Evitar ambientes ruidosos</p> <p>Flexibilidad horaria</p> <p>Realización de evaluaciones específicas de puesto de trabajo para T+55</p> <p>Realización de pruebas específicas para la vigilancia de la salud</p> <p>Evaluar las competencias que se precisan para la realización de las diferentes tareas para adaptarlas al índice de capacidad de trabajo (ICT*) del trabajador/a</p> <p>Desarrollo de programas de ejercicio físico, alimentación sana y hábitos saludables para todos los trabajadores/as y adaptados a T+55</p>

AFECCIONES EN LA VISTA	La edad puede ocasionar problemas visuales como pueden ser: menor agudeza visual, sensibilidad al contraste, menor percepción de profundidad, disminución del campo visual, disminución de la coordinación óculo-manual y óculo-pédica
Riesgos asociados	<p>Caídas al mismo nivel</p> <p>Caídas a distinto nivel</p> <p>Pisadas sobre objetos</p> <p>Golpes sobre objetos inmóviles</p> <p>Golpes y contactos con elementos móviles de la máquina</p> <p>Golpes con objetos y herramientas</p> <p>Atrapamiento por o entre objetos</p> <p>Accidentes de tráfico</p> <p>Iluminación</p> <p>Pantallas de visualización de datos</p> <p>Medidas de emergencia y evacuación</p>
Ejemplos de tareas afectadas	<p>Afecta a todo tipo de tareas, especialmente a aquellas que precisen de una especial precisión y agudeza visual</p> <p>Por ejemplo: trabajos en la construcción (operarios de grúas y maquinaria pesada y en menor medida albañilería, encofrado, ferrallistas, canteros, escayolistas, fontaneros, carpinteros, soldadores, instaladores de fachadas, etc.); industria (operarios de máquinas de precisión, joyeros, orfebres, relojeros, montaje de equipos electrónicos, personal que maneje pantallas alfanuméricas, operadores en plantas químicas, tareas de mantenimiento, trabajos en almacén con carretas elevadoras, trabajos de mecánica, carpintería, carpintería metálica, soldadura, calderería), conducción de maquinaria en trabajos agrícolas, trabajos de jardinería y montes; servicios (transportistas, controladores aéreos, cocinas, camareros, limpieza, dependientas, artesanos, trabajo en la industria de la alimentación); mar (marineros, mariscadoras); sanidad (médicos, cirujanos, personal de enfermería)</p>
Medidas preventivas	<p>Orden y limpieza en el lugar de trabajo</p> <p>Señalizar adecuadamente las zonas de trabajo, zonas de paso y máquinas</p> <p>Aumento de la iluminación de las zonas de trabajo</p> <p>Identificación de EPIs adecuados a los T+55 para la realización de algunas tareas (gafas de protección escalonadas)</p> <p>Mayor contraste en las máquinas que tengan PVDs</p> <p>Mayor tamaño de letra en los monitores y pantallas y en los procedimientos de trabajo escritos</p> <p>Instalación de dispositivos para evitar deslumbramientos</p> <p>Evitar tareas que impliquen mucha coordinación óculo-manual y óculo-pédica</p> <p>Adecuar los planes de emergencia y evacuación en relación a la iluminación y señalización</p> <p>Realización de controles periódicos de visión</p> <p>Realización de evaluaciones específicas de puesto de trabajo para T+55</p> <p>Evaluar las competencias que se precisan para la realización de las diferentes tareas para adaptarlas al índice de capacidad de trabajo (ICT*) del trabajador/a</p> <p>Permitir una vuelta gradual al trabajo tras ausencia prolongada por IT</p> <p>Proporcionar información adecuada del puesto de trabajo en la reincorporación</p>

AFECCIONES EN EL OÍDO	Hipoacusia
Riesgos asociados	Hipoacusia Caídas al mismo nivel Caídas a distinto nivel Golpes y contactos con elementos móviles de la máquina Atropellos Accidentes de tráfico Limitaciones en la comunicación Medidas de emergencia y evacuación Señalización
Ejemplos de tareas afectadas	Tareas relacionadas con señales acústicas y órdenes o comunicación verbal Por ejemplo: trabajos en la construcción con maquinaria o en ambiente ruidoso (operarios de grúas y maquinaria pesada, encofrado, ferrallistas, canteros, carpinteros, instaladores de fachadas, etc.); industria (operadores en plantas químicas, tareas de mantenimiento, trabajos en cadenas de producción, trabajos en almacén con carretillas elevadoras, trabajos de mecánica, carpintería, carpintería metálica), trabajos agrícolas y conducción de maquinaria en trabajos agrícolas, trabajos de jardinería y montes; servicios (controladores aéreos, limpieza de zonas industriales); mar (marineros, mariscadoras)
Medidas preventivas	Orden y limpieza en el lugar de trabajo Eliminar superficies resbaladizas Evitar trabajos en altura Diseño adecuado de las máquinas Establecer mecanismos alternativos de comunicación (gestual, intercomunicadores, etc.) Delimitar y señalizar correctamente las zonas de paso de personas y vehículos Evitar ambientes ruidosos Empleo de medidas de protección colectiva Facilitar a los trabajadores/as protección auditiva Identificación de EPIs adecuados a los T+55 para la realización de algunas tareas (audífonos) Aumentar la señalización en aquellas tareas que dependan de señales acústicas Adecuar los planes de emergencia y evacuación en relación a las señales acústicas Realización de controles auditivos periódicos Permitir una vuelta gradual al trabajo tras ausencia prolongada por IT Proporcionar información adecuada del puesto de trabajo en la reincorporación Realización de evaluaciones específicas de puesto de trabajo para T+55 Evaluar las competencias que se precisan para la realización de las diferentes tareas para adaptarlas al índice de capacidad de trabajo (ICT*) del trabajador/a.

PSICOLÓGICAS

TIEMPO DE REACCIÓN	Podemos asociarlo al deterioro neurológico consecuencia de la edad y afectará al plano motor “el tiempo que transcurre entre la aparición del estímulo y la ejecución de la respuesta motora apropiada”
Riesgos asociados	Golpes y contactos con elementos móviles de la máquina Golpes por objetos y herramientas Golpes contra objetos inmóviles Atrapamiento por o entre objetos Atrapamiento por vuelco de máquinas Accidentes de tráfico Atropellos Medidas de emergencia y evacuación Estrés

Ejemplos de tareas afectadas	<p>Tareas que impliquen tiempos de reacción cortos o con dificultad para que el trabajador/a disponga de todo el tiempo que precise</p> <p>Por ejemplo: trabajos en la construcción con maquinaria (operarios de grúas y maquinaria pesada, etc.); industria (operadores en plantas químicas, personal que maneje pantallas alfanuméricas, tareas de mantenimiento, trabajos en cadenas de producción, trabajos en almacén con carretillas elevadoras), conducción de maquinaria en trabajos agrícolas, trabajos de jardinería y montes; servicios (controladores aéreos, transportistas); mar (marineros), telemarketing, trabajos de oficina que requieran de toma de decisiones rápidas</p>
Medidas preventivas	<p>Diseño adecuado del puesto de trabajo</p> <p>Delimitar y señalizar correctamente las zonas de paso de personas y vehículos</p> <p>Hacer evaluaciones del estrés para conseguir ritmos de trabajo adecuados a los T+55</p> <p>Ajuste del ritmo de trabajo</p> <p>Ajuste de la carga de trabajo</p> <p>Evitar los puestos de trabajo que impliquen tiempos de reacción muy cortos o movimientos muy rápidos</p> <p>Evitar puestos de trabajo que no permitan la planificación temporal</p> <p>Realización de evaluaciones específicas de puesto de trabajo para T+55</p> <p>Evaluar las competencias que se precisan para la realización de las diferentes tareas para adaptarlas al índice de capacidad de trabajo (ICT^T) del trabajador/a</p> <p>Desarrollo de programas formativos de educación vial y mejora de la conducción</p> <p>Desarrollo de programas de ejercicio físico, alimentación sana y hábitos saludables para el mantenimiento y mejora de la buena forma física de todos los trabajadores/as</p> <p>Permitir una vuelta gradual al trabajo tras ausencia prolongada por IT</p> <p>Proporcionar información adecuada del puesto de trabajo en la reincorporación</p>
DISMINUCIÓN DE LA INTELIGENCIA FLUIDA	<p>También se asocia al deterioro neurológico consecuencia de la edad y a los cambios cerebrales que se producen</p>
Riesgos asociados	<p>Formación e información</p> <p>Obsolescencia</p> <p>Pérdida de control sobre el trabajo</p> <p>Carga mental</p> <p>Estrés</p>
Ejemplos de tareas afectadas	<p>Tareas que impliquen modificaciones frecuentes de los mecanismos de realización del trabajo (cambios tecnológicos, programas informáticos...) o que no permitan una planificación temporal del trabajo</p> <p>Por ejemplo: tareas de departamentos administrativos y comerciales relacionados con las nuevas tecnologías, tareas de tecnologías de información y comunicación, profesionales de la enseñanza, diseñadores de software, científicos e investigadores, fabricación y reparación de productos electrónicos, trabajos en aeronáutica (controladores, pilotos, técnicos de mantenimiento y seguridad...); operadores de bolsa, entidades financieras</p>
Medidas preventivas	<p>Elaborar instrucciones de trabajo que sean precisas para que el trabajador/a las realice adecuadamente</p> <p>Evitar puestos de trabajo que no permitan la planificación temporal</p> <p>Evitar los puestos de trabajo que impliquen tiempos de reacción muy cortos o movimientos muy rápidos</p> <p>Evaluar las competencias que se precisan para la realización de las diferentes tareas</p>

	<p>para adaptarlas al índice de capacidad de trabajo (ICT*) del trabajador/a</p> <p>Hacer evaluaciones del estrés para conseguir ritmos de trabajo adecuados a los T+55</p> <p>No excluir de la formación a los T+55</p> <p>Realizar formación específica para T+55</p> <p>Elaborar programas formativos que fomenten la motivación de los trabajadores/as</p> <p>Garantizar que los medios materiales y pedagógicos usados en la formación son los adecuados para T+55</p> <p>Desarrollo de programas de mantenimiento y mejora de las capacidades intelectuales</p>
--	---

PSICOSOCIAIS

TRABAJO A TURNOS	Las consecuencias del trabajo a turnos pueden ser más significativas en el caso de los trabajadores/as de mayor edad
Riesgos asociados	<p>Manifestación de las consecuencias de las alteraciones de ritmo circadiano</p> <p>Alteraciones del sueño</p> <p>Ritmo de trabajo</p> <p>Carga de trabajo</p> <p>Disminución de la atención</p> <p>Susceptibilidad a sufrir accidentes</p>
Ejemplos de tareas afectadas	<p>Todos los trabajos a turnos</p> <p>Profesionales de la sanidad, gerocultores y cuidadores; trabajos industriales en continuo (fundiciones, fabricación de aluminio, centrales térmicas, etc.)</p>
Medidas preventivas	<p>Eliminar los turnos de noche a T+55</p> <p>Disponibilidad de más días libres para T+55 después de períodos intensos de trabajo</p> <p>Mejorar la organización del trabajo a turnos y rotación de los puestos de trabajo</p> <p>Redefinir y adaptar el puesto de trabajo si fuera preciso (trabajo único de mañana o tarde)</p> <p>Evaluar las competencias que se precisan para la realización de las diferentes tareas para adaptarlas al índice de capacidad de trabajo (ICT*) del trabajador/a</p> <p>Permitir una vuelta gradual al trabajo tras ausencia prolongada por IT</p> <p>Proporcionar información adecuada del puesto de trabajo en la reincorporación</p>
EXCESO DE JORNADA	Las consecuencias del exceso de jornada pueden ser más significativas en el caso de los trabajadores/as de mayor edad por sus características particulares
Riesgos asociados	<p>Trastornos musculoesqueléticos</p> <p>Manipulación manual de cargas</p> <p>Posturas forzadas</p> <p>Movimientos repetitivos</p> <p>Sobreesfuerzos</p> <p>Ritmo de trabajo</p> <p>Carga de trabajo</p> <p>Disminución de la atención</p> <p>Susceptibilidad a sufrir accidentes</p> <p>Estrés</p> <p>Carga mental</p>

<p>Ejemplos de tareas afectadas</p>	<p>Tareas afectadas por picos de producción o desajustes en la organización del trabajo que pueden requerir de excesos de jornada</p> <p>Por ejemplo: picos en cadenas de producción, industria, sector naval, construcción... normalmente coincidiendo con plazos de entrega; trabajos administrativos en gestorías, asesorías coincidiendo con la presentación de trimestres, declaración de la renta, etc.; trabajos donde es frecuente el exceso de jornada encubierto (sector bancario, hostelería, comerciales y trabajadores/as por objetivos, etc.)</p>
<p>Medidas preventivas</p>	<p>Evitar los excesos de jornada para T+55</p> <p>Disponibilidad de más días libres para T+55 después de períodos intensos de trabajo</p> <p>Planificación del trabajo con refuerzos en la plantilla si es preciso</p> <p>Organización del trabajo por turnos y rotación de los puestos de trabajo</p> <p>Evitar puestos de trabajo que no permitan la planificación temporal</p> <p>Evaluar las competencias que se precisan para la realización de las diferentes tareas para adaptarlas al índice de capacidad de trabajo (ICT*) del trabajador/a</p>
<p>PREJUICIOS SOCIALES SOBRE LA EDAD</p>	<p>Afectan a los trabajadores/as mayores y a su entorno laboral incidiendo en su motivación y generando dificultades para la reincorporación al mundo laboral o al mantenimiento del puesto de trabajo. El fenómeno del “techo de cristal “ para el desarrollo profesional de las mujeres se acrecienta como consecuencia de la edad</p>
<p>Riesgos asociados</p>	<p>Estrés</p> <p>Depresión</p> <p>Fatiga emocional</p> <p>Miedo al fracaso</p>
<p>Ejemplos de tareas afectadas</p>	<p>Tareas con carga física donde las diferencias generacionales puedan suponer un agravio para los T+55 por no estar adaptada la carga de trabajo, tareas que requieran de adaptaciones frecuentes a nuevos modelos de productos y tareas en las que el aspecto físico del trabajador/a entre en conflicto con el perfil de imagen propuesto por la empresa</p> <p>Por ejemplo: trabajos en la construcción (operarios de grúas y maquinaria pesada, albañilería, encofrado, ferrallistas, canteros, escayolistas, fontaneros, carpinteros, soldadores, instaladores de fachadas, etc.); industria (tareas de mantenimiento, trabajos en almacén, trabajos de reposición, trabajos de mecánica, carpintería, carpintería metálica, soldadura, calderería, montaje de equipos electrónicos, personal que maneje pantallas alfanuméricas); operadores en plantas químicas, (trabajos de mecánica, carpintería, carpintería metálica, soldadura, calderería); trabajos de jardinería y montes; servicios (transportistas, controladores aéreos, cocinas, camareros, limpieza, dependientas, trabajo en la industria de la alimentación); mar (marineros, mariscadoras); sanidad (médicas, cirujanos, personal de enfermería), comerciales</p>
<p>Medidas preventivas</p>	<p>Aprovechar la experiencia de los trabajadores/as en la formación a través de planes de transferencia de conocimientos entre las diferentes generaciones</p> <p>Hacer evaluaciones del estrés para conseguir ritmos de trabajo adecuados a los T+55</p> <p>No excluir de la formación a los T+55</p> <p>Realizar formación específica para T+55</p> <p>Promover el desarrollo de la carrera profesional y el reconocimiento dentro de la empresa (en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres)</p>

	<p>Elaborar programas formativos que fomenten la motivación de los trabajadores/as</p> <p>Garantizar que los medios materiales y pedagógicos usados en la formación son los adecuados para T+55</p> <p>Desarrollo de programas de mantenimiento y mejora de las capacidades físicas e intelectuales</p> <p>Permitir una vuelta gradual al trabajo tras ausencia prolongada por IT</p> <p>Proporcionar información adecuada del puesto de trabajo en la reincorporación</p> <p>Evaluar las competencias que se precisan para la realización de las diferentes tareas para adaptarlas al índice de capacidad de trabajo (ICT*) del trabajador/a</p>
CONCILIACIÓN	<p>Las necesidades de conciliación de la vida laboral y personal cambian pero no desaparecen con el aumento de la edad. Las mujeres se ven, en general, más afectadas por estas necesidades</p>
Riesgos asociados	<p>Estrés</p> <p>Problemas emocionales y de comportamiento</p> <p>Baja motivación</p> <p>Insatisfacción</p> <p>Menor productividad</p>
Ejemplos de tareas afectadas	<p>Tareas con poca flexibilidad horaria, con poca posibilidad de reducción de jornada por razones distintas del cuidado de los hijos o con excesos de jornada frecuentes</p> <p>Por ejemplo: trabajos en la construcción (sector poco feminizado donde no son frecuentes las reducciones de jornada); industria (conserveras, alimentación, textil, trabajos agrícolas y ganaderos... sectores feminizados en donde las trabajadoras necesiten de conciliación por razones distintas del cuidado de los hijos); servicios (cocinas, camareros, limpieza, dependientas... con poca flexibilidad horaria); mar (marineros); sanidad (médicos, enfermería, auxiliares de enfermería, celadores, gerocultores); trabajos en oficinas con horarios poco flexibles</p>
Medidas preventivas	<p>Flexibilidad horaria</p> <p>Ofrecer a los T+55 más tiempo libre</p> <p>Posibilidad de reducción de jornada</p> <p>Permitir una vuelta gradual al trabajo tras ausencia prolongada por IT</p> <p>Proporcionar información adecuada del puesto de trabajo en la reincorporación</p> <p>Desarrollo de programas que ayuden a la gestión del estrés</p> <p>Tener en cuenta la relevancia de estas necesidades en los sectores feminizados</p>
RESISTENCIA AL CAMBIO	<p>Es una característica propia de todas las personas pero se ve incrementada con la edad, influida en parte por las dificultades añadidas que experimentan las personas de mayor edad para aprender cosas nuevas sin las adaptaciones pedagógicas adecuadas</p>
Riesgos asociados	<p>Obsolescencia</p> <p>Cambios en la organización del trabajo</p> <p>Estrés</p> <p>Problemas emocionales y de comportamiento</p> <p>Baja motivación</p> <p>Insatisfacción</p> <p>Menor productividad</p> <p>Miedo al fracaso</p> <p>Pérdida de control sobre el trabajo</p>

<p>Ejemplos de tareas afectadas</p>	<p>Tareas que impliquen modificaciones frecuentes de los mecanismos de realización del trabajo (cambios tecnológicos, programas informáticos...) o que no permitan una planificación temporal del trabajo</p> <p>Por ejemplo: Operadores de máquinas industriales (puentes grúa, tornos, fresadoras, prensas...) operarios de máquinas de precisión, montaje de equipos electrónicos, informáticos y tecnologías de la información y comunicación, personal que maneje pantallas alfanuméricas, operadores en plantas químicas, tareas de mantenimiento, trabajos de mecánica; sanidad (médicos, cirujanos, personal de enfermería), enseñanza.</p>
<p>Medidas preventivas</p>	<p>Elaborar programas de formación dirigidos a la preparación y adecuación a las nuevas situaciones o condiciones de trabajo</p> <p>Introducir los cambios en el trabajo de forma gradual</p> <p>Aprovechar la experiencia de los trabajadores/as en la formación a través de planes de transferencia de conocimientos entre las diferentes generaciones.</p> <p>Realizar formación específica para T+55</p> <p>Elaborar programas formativos que fomenten la motivación de los trabajadores/as</p> <p>Garantizar que los medios materiales y pedagógicos usados en la formación son los adecuados para T+55</p>

ÍNDICE DE CAPACIDAD DE TRABAJO (ICT)

En este contexto de adaptación, conocer los aspectos que contribuyen a la capacidad de trabajo, identificar colectivos de menor capacidad, y sobre todo identificar los factores que influyen en la capacidad de trabajo, cobran vital importancia, de ahí que una de las medidas preventivas propuestas sea *“Evaluar las competencias que se precisan para la realización de las diferentes tareas para adaptarlas al índice de capacidad de trabajo (ICT) del trabajador/a”*.

Uno de los expertos en capacidad del trabajo, el Dr. finlandés Juhani Ilmarinen, la define como *“el potencial de una persona, hombre o mujer, de realizar una determinada tarea en un tiempo determinado. El desarrollo de la capacidad funcional debe ser acorde con las exigencias del trabajo”*.

A principios de la pasada década, un equipo de expertos en medicina del trabajo del *Finnish Institute of Occupational Health* desarrolló el Índice de Capacidad de Trabajo (ITC) o *Work Ability Index (WAI)*. Se fundamenta en la salud de los trabajadores/as, el proceso de envejecimiento de la población activa, el mantenimiento del personal productivo y la calidad de vida en el momento de su jubilación.

Puede evaluarse mediante una encuesta subjetiva que consta de siete ítems. Su puntuación varía entre 7 y 49, cuanto más alta mejor. Las escalas de puntuación posibles son deficiente, moderado, bueno y excelente. Los siete ítems del cuestionario están relacionados con los siguientes aspectos que se recogen a continuación:

- ✓ Evaluación de la actual capacidad de trabajo en comparación con la mejor de toda la vida laboral.
- ✓ Capacidad de trabajo en relación con las demandas físicas, mentales o ambas.
- ✓ Número de enfermedades actuales diagnosticadas.
- ✓ Estimación de la pérdida de trabajo debido a la enfermedad.
- ✓ La falta al trabajo durante los últimos doce meses.
- ✓ Pronóstico de su propia capacidad de trabajo en los próximos dos años.
- ✓ Recursos mentales.

Debe tenerse en cuenta que unos valores bajos en el ICT no indican una incapacidad individual sino una incongruencia del trabajo actual y la capacidad del trabajador/a frente a ese trabajo en concreto en el futuro.

El ICT ha mostrado una alta predicción de la incapacidad y de la mortalidad en términos generales en trabajadores/as mayores de 55 años a través del estudio finlandés a lo largo de 11 años. Resulta interesante cumplimentarlo como parte del examen de salud de trabajadores y trabajadoras para obtener información de la capacidad de trabajo y evaluar las necesidades de adaptación.

Una característica importante de este estudio es el enfoque multidimensional que ofrece sobre la capacidad de trabajo. El modelo abarca los diferentes aspectos que rodean a las personas, no se centra sólo en el lugar y procesos del trabajo. Los resultados se expresan de una manera original como una casa de cuatro plantas que describen las distintas dimensiones de la capacidad de trabajo en sus pisos, pero también el ambiente que rodea a esa casa que también afecta a los trabajadores y trabajadoras.

Las ideas principales que fundamentan el empleo de este índice serían las que siguen:

- ✓ Las demandas del trabajo permanecen constantes a lo largo del tiempo mientras que las capacidades funcionales de los trabajadores/as van, en general, disminuyendo con la edad.
- ✓ Llegará un punto en que el trabajador/a no será capaz de llevar a cabo sus tareas como venía realizando anteriormente.
- ✓ Una adecuada gestión de la edad en la que las demandas del trabajo se adaptan a la reducción de capacidades como consecuencia del envejecimiento, evitará el abandono prematuro del puesto de trabajo por parte del trabajador/a y mejorará su rendimiento.

Para más información sobre este índice puede consultarse la página del Instituto finés de Salud Laboral en Helsinki (http://www.ttl.fi/en/health/wai/multidimensional_work_ability_model/pages/default.aspx)

5 Evaluación de Riesgos

La evaluación de riesgos es uno de los aspectos fundamentales que se incluyen dentro del Plan de Prevención de la empresa. Junto con la Planificación de la acción preventiva, nos va a aportar un diagnóstico de la situación de la empresa en relación con la seguridad y la salud en el trabajo.

Como ya comentamos con anterioridad, la prolongación de la vida laboral está teniendo una repercusión directa en los trabajadores/as mayores, por lo que se precisa que en las empresas se revisen las evaluaciones de riesgos, así como las planificaciones de la acción preventiva, y se adapten a esta nueva situación teniendo en cuenta aspectos como:

- Medidas preventivas para adecuar los puestos de trabajo de los T+55.
- Realizar estudios ergonómicos de los puestos de trabajo.
- Incidir en la formación e información de manera continuada en los T+55.
- Vigilancia de la salud adecuada a este colectivo.
- Todas las modificaciones de puestos, instalaciones, procesos, etc., que sean precisas para favorecer el desarrollo profesional de este colectivo de trabajadores/as.

En la evaluación de riesgos se estima la magnitud de los riesgos laborales que no se pudieron evitar y así tenerlos controlados, por lo que, cuando hablamos de T+55, hay que tener en cuenta una serie de factores para obtener una serie de medidas correctoras o de control del riesgo.

Para hacer un análisis de estos factores seguiremos las recomendaciones del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo que nos facilita un buen modelo de análisis.

Mediante la evaluación de riesgos damos respuesta a la pregunta:

¿Es segura la situación de trabajo realizada?

El proceso de evaluación de riesgos se compone de las siguientes etapas:

- **Análisis del riesgo**, mediante el cual:
 - Se identifica un peligro.
 - Se estima el riesgo, evaluando conjuntamente la probabilidad de que se produzca y las consecuencias de que se materialice un peligro.

El análisis del riesgo nos proporcionará el orden de magnitud del riesgo.

- **Valoración del riesgo:** Con el valor del riesgo obtenido, y tomando como referencia el valor del riesgo tolerable, se emite un juicio sobre la tolerabilidad del riesgo en cuestión. Si de la evaluación del riesgo se deduce que éste no es tolerable, tendremos que controlarlo.

Al proceso conjunto de la Evaluación del riesgo y de Control del riesgo solemos llamarle *Gestión del Riesgo*.

De acuerdo con lo dispuesto en el capítulo VI del R.D. 39/1997, la evaluación de riesgos sólo podrá ser realizada por personal profesionalmente competente. Debe hacerse con una buena planificación y nunca debe entenderse como un documento simplemente burocrático, ya que se trata de un medio para decidir si es preciso adoptar medidas preventivas.

Si de la evaluación de riesgos se desprende la necesidad de adoptar medidas preventivas, deberemos:

- Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual o de formación e información de los trabajadores/as.
- Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores/as.

5.1 TIPOS DE EVALUACIONES:

Las evaluaciones de riesgos se pueden agrupar en cuatro grandes bloques:

- Evaluación de riesgos impuesta por legislación específica.
- Evaluación de riesgos para los que no existe legislación específica pero están establecidas en normas internacionales, europeas, nacionales o guías de organismos oficiales u otras entidades de reconocido prestigio.
- Evaluación de riesgos que precisa métodos especializados de análisis.
- Evaluación general de riesgos.

5.1.1 EVALUACIÓN GENERAL DE RIESGOS.

Cualquier riesgo que no esté contemplado en los otros tipos de evaluación se puede evaluar mediante el método de evaluación general de riesgos, que se expone a continuación.

Un proceso de evaluación se compone de las siguientes etapas:

1.- CLASIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE TRABAJO:

- Áreas externas a las instalaciones de la empresa.
- Etapas del proceso de producción o en el suministro de un servicio.
- Trabajos planificados y de mantenimiento.
- Tareas definidas.

2.- ANÁLISIS DE PELIGROS:

2.1.- Identificación de peligros:

Para llevar a cabo la identificación de peligros debemos preguntarnos tres cosas:

- ¿Existe una fuente de daño?
- ¿Quién puede resultar dañado?
- ¿Cómo puede ocurrir el daño?

Con la finalidad de ayudar en el proceso de identificación de peligros es útil clasificarlos de diferentes formas, por ejemplo, por temas: mecánicos, eléctricos, radiaciones, incendios, explosiones...

Complementariamente podemos desarrollar una lista de preguntas tales como: ¿durante las actividades de trabajo, existen los siguientes peligros? En el *cuadro* se muestra un listado de posibles peligros a valorar. No es exhaustiva y puede estar sujeta a variaciones.

01.- Golpes y cortes.

02.- Caídas al mismo nivel.

03.- Caídas de personas a distinto nivel.

04.- Caídas de herramientas, materiales, etc., desde altura.

05.- Espacio inadecuado.

06.- Peligros asociados al manejo manual de cargas.

07.- Peligros en las instalaciones y en las máquinas asociados al montaje, consignación, operación, mantenimiento, modificación, reparación y el desmontaje.

08.- Peligros de los vehículos, tanto en el transporte en las instalaciones como por la carretera.

09.- Incendios y explosiones.

10.- Sustancias que pueden inhalarse.

11.- Sustancias o agentes que pueden dañar los ojos.

12.- Sustancias que pueden causar daños por absorción cutánea.

13.- Sustancias que pueden causar daños al ser ingeridas.

14.- Energías peligrosas (electricidad, radiaciones ruido, vibraciones...).

15.- Trastornos musculoesqueléticos derivados de movimientos repetitivos.

16.- Ambiente térmico inadecuado.

17.- Condiciones de iluminación inadecuadas.

18.- Barandillas inadecuadas en escaleras.

2.2.- Estimación del riesgo.

2.2.1.- Severidad del daño.

Para determinar la potencial severidad del daño debe considerarse:

- Partes del cuerpo que se pueden ver afectadas.
- Naturaleza del daño, escalonándolo desde ligeramente dañino a extremadamente dañino.

Algunos ejemplos de clasificación serían los que siguen:

- **Ligeramente dañino:** daños superficiales, cortes, pequeños golpes, irritación de los ojos, dolor de cabeza, disconfort térmico.
- **Dañino:** laceraciones, quemaduras, conmociones, torceduras importantes, fracturas menores, sordera, dermatitis, asma, trastornos musculoesqueléticos, enfermedades que llevan a incapacidades menores...
- **Extremadamente dañino:** amputaciones, fracturas mayores, intoxicaciones, lesiones múltiples, lesiones fatales, cáncer y otras enfermedades crónicas que acorten severamente la vida.

2.2.2.- Probabilidad de que ocurra el daño.

La probabilidad de que ocurra el daño se puede escalar, desde baja hasta alta, con el siguiente criterio:

- **Probabilidad alta:** El daño ocurrirá siempre o casi siempre.
- **Probabilidad media:** El daño ocurrirá en algunas ocasiones.
- **Probabilidad baja:** El daño ocurrirá raras veces.

A la hora de establecer la probabilidad del daño, se debe considerar si las medidas de control que ya están implantadas son adecuadas. Los requisitos legales y los códigos de buenas prácticas para medidas específicas de control, también juegan un papel importante. Además de la información sobre las actividades de trabajo, se debe considerar lo siguiente:

1. Trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos.
2. Frecuencia de exposición al peligro.
3. Errores en el servicio.
4. Errores de los componentes de las instalaciones y de las máquinas, así como en los dispositivos de protección.
5. Exposición a los elementos.
6. Protección suministrada por los EPIs y tiempo de empleo de estos.
7. Actos inseguros de las personas.

En el cuadro que sigue puede verse el método para estimar los niveles de riesgo de acuerdo a su probabilidad estimada y a sus consecuencias esperadas.

PROBABILIDAD	CONSECUENCIAS		
	LIGERAMENTE DAÑINO	DAÑINO	EXTREMADAMENTE DAÑINO
BAJA	Riesgo trivial T	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO
MEDIA	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO	Riesgo Importante I
ALTA	Riesgo moderado MO	Riesgo Importante I	Riesgo intolerable IN

2.3.- Valoración de los riesgos: Decidir si los riesgos son tolerables.

Los niveles de riesgo indicados en el cuadro anterior forman la base para decidir si se requiere mejorar los controles existentes o implantar unos nuevos, así como el control temporal de las acciones.

En la siguiente tabla se muestra un criterio para la toma de decisiones.

RIESGO	ACCIÓN Y TIEMPO
Trivial (T)	No se requiere acción específica.
Tolerable (TO)	No se necesita mejorar la acción preventiva pero sí mejoras. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
Moderado (MO)	Se deben tomar medidas para reducir el riesgo y debe hacerse en un período de tiempo determinado. Cuando el riesgo moderado esté asociado con consecuencias extremadamente dañinas, será necesaria una acción posterior para establecer la probabilidad del daño como base para determinar la necesidad de mejora en las medidas de control.
Importante (I)	No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
Intolerable (IN)	No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, debe prohibirse el trabajo.

2.4- Preparar un plan de control del riesgo.

El resultado de la evaluación de riesgos debe servir para hacer un inventario de acciones con la finalidad de diseñar, mantener y mejorar el control de los riesgos.

El método para el control del riesgo debe elegirse teniendo en cuenta los siguientes principios de la acción preventiva que se muestran en el *cuadro*

- a) Combatir los riesgos en su origen.
- b) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como la elección de los equipos y métodos de trabajo y de producción, para atenuar el trabajo rutinario y repetitivo y a reducir sus efectos en la salud.
- c) Tener en cuenta a evolución de la técnica.
- d) Sustituir lo peligroso por lo que no lo es.
- e) Adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva frente a la individual.
- f) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores/as.

2.5- Revisar el plan.

El plan de actuación debe revisarse antes de su implantación, considerando los siguientes aspectos:

- a) Si los nuevos sistemas de control del riesgo conducirán a niveles de riesgo aceptables.
- b) Si los nuevos sistemas de control generaron nuevos peligros.
- c) La opinión de los trabajadores/as afectados sobre la necesidad y la operatividad de las nuevas medidas de control.

La evaluación de riesgos debe ser, en general, un proceso continuo. Por lo tanto, la adecuación de las medidas de control debe estar sujeta a una revisión continua y modificarse si es preciso. De igual manera, si cambian las condiciones de trabajo, y con esto varían los peligros y los riesgos, deberá revisarse la evaluación de riesgos.

Los aspectos a tener en cuenta en la evaluación de riesgos para los T+55 se distribuirán de igual manera dentro de la evaluación del centro de trabajo y de los puestos de trabajo y en función de los daños que puedan causar a la salud:

- Riesgos ligados a la seguridad en el trabajo.
- Riesgos ligados a la higiene industrial.
- Riesgos ligados a la ergonomía y psicología.
- Riesgos ligados a la medicina del trabajo, ya que es muy importante en este colectivo una adecuada vigilancia de la salud.

En cuanto a los riesgos laborales ligados a la seguridad en el trabajo, para los T+55 es importante el análisis de factores de riesgo como:

- Disminución de la capacidad de coordinación y atención, que ligada a otros factores de carácter ergonómico puede hacer a este grupo de trabajadores/as más susceptibles de sufrir accidentes laborales.

En lo relativo a los factores de riesgo que pueden tener relación directa con la higiene industrial, debemos tener en cuenta factores como:

- Mayor sensibilización a la exposición a determinados contaminantes químicos.
- Menor tolerancia a cambios de temperatura.
- Iluminación.

En relación con los riesgos ergonómicos y psicosociales, algunos de los factores que se deben tener en cuenta para su análisis en las evaluaciones serían:

- Disminución de la fuerza muscular.
- Movilidad articular limitada.
- Mayor sensibilidad a sufrir trastornos musculoesqueléticos.
- Disminución de la capacidad de atención.
- Disminución de la capacidad de percepción de ciertos estímulos.
- Alteraciones visuales.
- Disminución de la capacidad de coordinación de movimientos.
- Carga física de trabajo.
- Carga mental.
- Capacidad de toma de decisiones.
- Riesgos asociados a la formación e información.
- Modificaciones de los procesos productivos.

A continuación, haremos un análisis un poco más pormenorizado de estos factores de riesgo asociándolos a riesgos concretos y proponiendo medidas preventivas; aunque es cierto que, dependiendo del tipo de empresa y de las características del puesto de trabajo, se puede incidir de manera más concreta cuando así sea preciso.

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS RELACIONADOS CON LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Factor de riesgo: Disminución de la capacidad de coordinación y atención.

Riesgos identificados:

- Caídas al mismo nivel.
- Caídas a distinto nivel.
- Medidas de emergencia y evacuación.

Medidas preventivas:

- Eliminar las superficies resbaladizas.
- Señalizar adecuadamente las zonas de trabajo.
- Aumento de la iluminación en las áreas de trabajo.
- Adecuar los planes de emergencia y evacuación en relación a señalización, vías de evacuación, tiempos de evacuación, etc.

Factor de riesgo: Identificación de necesidad de EPIs.

Riesgo identificado:

- Uso adecuado de EPIs para tareas que requieran una atención especial.

Medidas preventivas:

- Identificación de los EPIs concretos que necesitan los T+55 para la realización de sus tareas como pueden ser: gafas de protección graduadas, audífonos, fajas lumbares, etc.

EVALUACIÓN DE RIESGOS RELACIONADOS CON LA HIGIENE INDUSTRIAL

Factor de Riesgo: Mayor sensibilidad a la exposición a ciertos contaminantes químicos.

Riesgo identificado:

- Sensibilización a contaminantes químicos.

Medidas preventivas:

- Facilitar los EPIs adecuados a cada tipo de contaminante.
- Rotación de puestos de trabajo para reducir al mínimo la exposición.
- Realización de pruebas específicas en la vigilancia de la salud.

Factor de riesgo: Menor tolerancia a los cambios de temperatura.

Riesgo identificado:

- Excesivo frío o calor en el puesto de trabajo.

Medidas preventivas:

- Evitar puestos de trabajo con excesivo calor o frío.
- Realización de los descansos que sean precisos.
- Iniciar las tareas con el tiempo suficiente para que los trabajadores/as puedan aclimatarse a la temperatura ambiental.
- Uso de EPIs adecuados: ropa de abrigo, guantes térmicos, etc.

Factor de riesgo: Alteraciones auditivas producidas por la edad.

Riesgo identificado:

- Ambientes ruidosos.

Medidas preventivas:

- Evitar en la medida de lo posible los ambientes ruidosos utilizando medidas de protección colectiva.
- Facilitar a los trabajadores/as los EPIs adecuados.
- Aumentar la señalización en aquellas tareas que dependan de señales concretas.
- Realización de controles auditivos periódicos.

Factor de riesgo: Alteraciones visuales.

Riesgo identificado:

- Falta de iluminación.

Medidas preventivas:

- Mayor contraste en las PVDs.
- Mayor tamaño de letra en los monitores y pantallas.
- Instalación de dispositivos antideslumbramiento.
- Aumento de la iluminación en los puestos de trabajo ocupados por T+55.
- Evitar tareas que impliquen mucha coordinación óculo-manual o movimientos muy rápidos.
- Realización de controles periódicos de la visión.

EVALUACIÓN DE RIESGOS RELACIONADOS CON LA ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA

Factores de riesgo:

- Disminución de la fuerza muscular.
- Movilidad articular limitada.
- Mayor sensibilidad a sufrir trastornos osteomusculares.

Riesgos identificados:

- Manipulación manual de cargas.
- Posturas forzadas.
- Movimientos repetitivos.
- Sobreesfuerzos.

Medidas preventivas:

- Tener en cuenta los aspectos de género en la evaluación y en la adopción de medidas preventivas.
- Limitar el levantamiento de cargas o tareas que requieran mucho esfuerzo físico.
- Favorecer que las cargas puedan ser transportadas cerca del cuerpo.
- Evitar las tareas que impliquen mucha inclinación o torsión de la espalda.
- Planificar descansos entre las diferentes tareas o estipular pausas más frecuentes aunque sean de mayor brevedad.
- Formar a los trabajadores/as en técnicas adecuadas para el levantamiento y transporte de cargas.
- Organización del trabajo por turnos y rotación de los puestos de trabajo.
- Diseñar de manera ergonómica las herramientas, equipos o mobiliario de trabajo.
- Evitar tareas que exijan posturas forzadas.
- Facilitar los medios al trabajador/a para que pueda realizar las tareas adoptando una posición estable.
- Redefinir y adaptar el puesto de trabajo si fuese preciso.
- Instaurar en la empresa programas formativos de espalda sana.
- Elaborar las instrucciones de trabajo que sean precisas para que el trabajo se realice de manera adecuada.

Factor de riesgo: Alteraciones visuales.

Riesgo identificado:

- Iluminación.

Medidas preventivas:

- Mayor contraste en las PVDs
- Mayor tamaño de letra en los monitores y pantallas.
- Instalación de dispositivos antideslumbramiento.
- Aumento de la iluminación en los puestos de trabajo ocupados por T+55.

Factores de riesgo:

- Carga de trabajo.
- Capacidad de toma de decisiones.
- Riesgos asociados a la formación e información.
- Afectación para la salud de los T+55 del ritmo de proceso productivo.
- Insatisfacción laboral.

Riesgos identificados:

- Carga excesiva de trabajo.
- Riesgos ligados a la toma de decisiones en la realización de las tareas.
- Ritmo de trabajo.
- Estrés.
- Falta de motivación.

Medidas preventivas:

- Realizar formación específica para T+55.
- Disponer de procedimientos de trabajo escritos.
- Colocar a los T+55 en puestos de trabajo en los que puedan planificar las tareas.
- Evitar puestos de trabajo que impliquen tiempos de reacción muy cortos o movimientos muy rápidos.
- Evitar los puestos de trabajo que no permitan una planificación temporal del mismo.
- Disponer de los tiempos de descanso adecuados.
- Hacer evaluaciones de estrés para conseguir los ritmos de trabajo adecuados.
- Elaborar programas formativos que fomenten la motivación de los trabajadores/as.

Factor de riesgo: Formación e información.

Riesgo identificado:

- Deficiencias en la formación e información a los trabajadores/as.

Medidas preventivas:

- Detección de necesidades formativas.
- Evaluar las competencias que se necesitan para la realización de las diferentes tareas.
- Definir un programa formativo adecuado según las necesidades formativas que se detecten.
- Garantizar que los medios y los materiales empleados en la formación son los adecuados para los T+55, tamaño de letra, programas informáticos, contenidos bien estructurados, etc.
- Aprovechar la experiencia de los trabajadores/as en la formación.

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS RELACIONADOS CON LA MEDICINA DEL TRABAJO

Factor de riesgo: Tratamiento y recuperación más lenta de lesiones y enfermedades.

Riesgo identificado:

- Patologías laborales.

Medidas preventivas:

- Las estrategias de promoción de la salud necesitan de un enfoque preventivo para hombres y mujeres.
- Realización de vigilancia de la salud específica.
- Tras ausencia al trabajo, revisión de la salud del trabajador/a para posibles adaptaciones del puesto.
- Rotación en los puestos de trabajo que tengan cierta exigencia física o mental.
- Proporcionar información adecuada del puesto de trabajo en la reincorporación.
- Permitir una vuelta gradual al trabajo tras ausencia prolongada.
- Revisar las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo ocupados por T+55 que por motivos de salud estuvieran alejados del trabajo.

A continuación, se facilita un modelo de formato que puede servir () para la realización de una evaluación de riesgos.

EVALUACIÓN DE RIESGOS							Hoja 1 de...				
Localización:							Evaluación:				
Puesto de trabajo:							<input type="checkbox"/> Inicial <input type="checkbox"/> Periódica				
Nº de trabajadores/as: (adjuntar relación nominal)							Fecha de la evaluación:				
							Fecha de la última evaluación:				
Peligro identificado	Probabilidad			Consecuencias			Estimación del riesgo				
	B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN
1.-											
2.-											
3.-											
4.-											
5.-											
6.-											
7.-											
8.-											
9.-											
10.-											

Peligro Nº	Medidas de control	Procedimiento de trabajo	Información	Formación	Riesgo controlado?	
					Sí	No

EVALUACIÓN DE RIESGOS	Hoja 1 de...
------------------------------	--------------

PLAN DE ACCIÓN				
Peligro Nº	Acción requerida	Responsable	Fecha de finalización	Comprobación de la eficacia de la acción (firma y fecha)

Evaluación realizada por:	Firma:	Fecha:
Plan de acción realizado por:		
FECHA DE LA PRÓXIMA EVALUACIÓN:		



6 Planificación de la acción preventiva

Una vez analizados los riesgos e incluidos en la evaluación de riesgos para los T+55, pasaremos a la realización de la planificación de la acción preventiva. La planificación es el documento, dentro del plan de prevención, en el que se incluyen las diferentes acciones correctoras y/o preventivas identificadas en la evaluación de riesgos con la finalidad de reducir y controlar los riesgos que se identificaron en la evaluación. El objetivo principal de este documento será el de establecer prioridades de actuación, así como las personas o departamentos de la empresa responsables de su realización, y hacer un seguimiento continuado del funcionamiento de las medidas propuestas.

Un ejemplo de cómo se puede establecer una planificación de la acción preventiva de los riesgos que previamente tenemos identificados en la evaluación de riesgos, y que luego debemos plasmar en el formato elegido para ésta, puede ser:

TRABAJADORES/AS MAYORES DE 55 AÑOS	
PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA	
RIESGOS RELACIONADOS CON LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO	
RIESGOS IDENTIFICADOS: <ul style="list-style-type: none"> ■ Caídas al mismo nivel ■ Caídas a distinto nivel ■ Caídas de objetos por manipulación ■ Golpes con objetos y máquinas ■ Pisadas sobre objetos ■ Medidas de emergencia ■ Empleo adecuado de EPIs para tareas que requieran una atención especial ■ Accidentes de tráfico y atropellos ■ Atrapamientos ■ Manipulación manual de cargas ■ Señalización ■ Disminución de la atención ■ Hipoacusia ■ Pérdida visual 	MEDIDAS PREVENTIVAS A TENER EN CUENTA: <ul style="list-style-type: none"> ■ Orden y limpieza en el lugar de trabajo ■ Eliminar las superficies resbaladizas ■ Señalizar adecuadamente las zonas de trabajo, zonas de paso y máquinas ■ Aumento de la iluminación en las zonas de trabajo y en los puestos ocupados por T+55 ■ Evitar ambientes ruidosos ■ Establecer mecanismos alternativos de comunicación (gestual, intercomunicadores, etc.) ■ Adecuar los planos de emergencia y evacuación en relación a señalización, iluminación, vías de evacuación, tiempos de evacuación, etc. ■ Empleo de medidas de protección colectiva ■ Identificación de los EPIs concretos que necesitan los T+55 para la realización de sus tareas: gafas graduadas, audífonos, fajas lumbares... ■ Delimitar y señalar correctamente zonas de paso de personas y vehículos y asegurar su buen estado de mantenimiento ■ Elaborar instrucciones de trabajo que sean precisas para una adecuada realización por parte de los T+55 ■ Evitar puestos de trabajo que impliquen tiempos de reacción muy cortos o movimientos muy rápidos.

	<ul style="list-style-type: none"> ■ Evitar tareas que impliquen mucha coordinación óculo-manual y óculo-pédica ■ Formación en el uso de medios mecánicos de ayuda ■ Evitar trabajos en altura ■ Evitar trabajos en espacios confinados ■ Evitar trabajos con accesibilidad limitada o que requieran de posturas forzadas ■ Adaptar el puesto de trabajo si es preciso ■ Formación para el levantamiento y transporte de cargas ■ Realización de evaluaciones específicas de los puestos de trabajo
RIESGOS RELACIONADOS CON LA HIGIENE INDUSTRIAL	
<p>RIESGOS IDENTIFICADOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Sensibilización a contaminantes químicos ■ Excesivo frío o calor en el puesto de trabajo. ■ Ambientes ruidosos. ■ Hipoacusia ■ Pérdida visual ■ Menopausia ■ Falta de iluminación. 	<p>MEDIDAS PREVENTIVAS A TENER EN CUENTA:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Facilitar los EPIs adecuados a cada tipo de contaminante ■ Rotación de puestos de trabajo para disminuir la exposición ■ Realización de pruebas específicas para la vigilancia de la salud ■ Evitar puestos de trabajo con excesivo frío o calor ■ Realización de los descansos que sean precisos ■ Iniciar las tareas con el tiempo suficiente para que el trabajador/a pueda aclimatarse ■ Uso de ropa de abrigo, guantes térmicos, etc. ■ Disponer de salas de descanso en donde los trabajadores/as puedan aclimatarse ■ Facilitar ropa de trabajo adecuada a las mujeres en edad de menopausia ■ Evitar ambientes ruidosos ■ Empleo de medidas de protección colectiva ■ Facilitar a los trabajadores/as protección auditiva ■ Aumentar la señalización en aquellas tareas que dependan de señales concretas ■ Realización de controles auditivos periódicos ■ Mayor contraste en las máquinas que tengan PVDs ■ Mayor tamaño de letra en los monitores y pantallas ■ Instalación de dispositivos para evitar deslumbramientos ■ Aumento de la iluminación en los puestos de trabajo ocupados por T+55 ■ Evitar tareas que impliquen mucha coordinación óculo-manual o movimientos repetitivos ■ Realización de controles periódicos de la visión ■ Adaptar el puesto de trabajo si es preciso

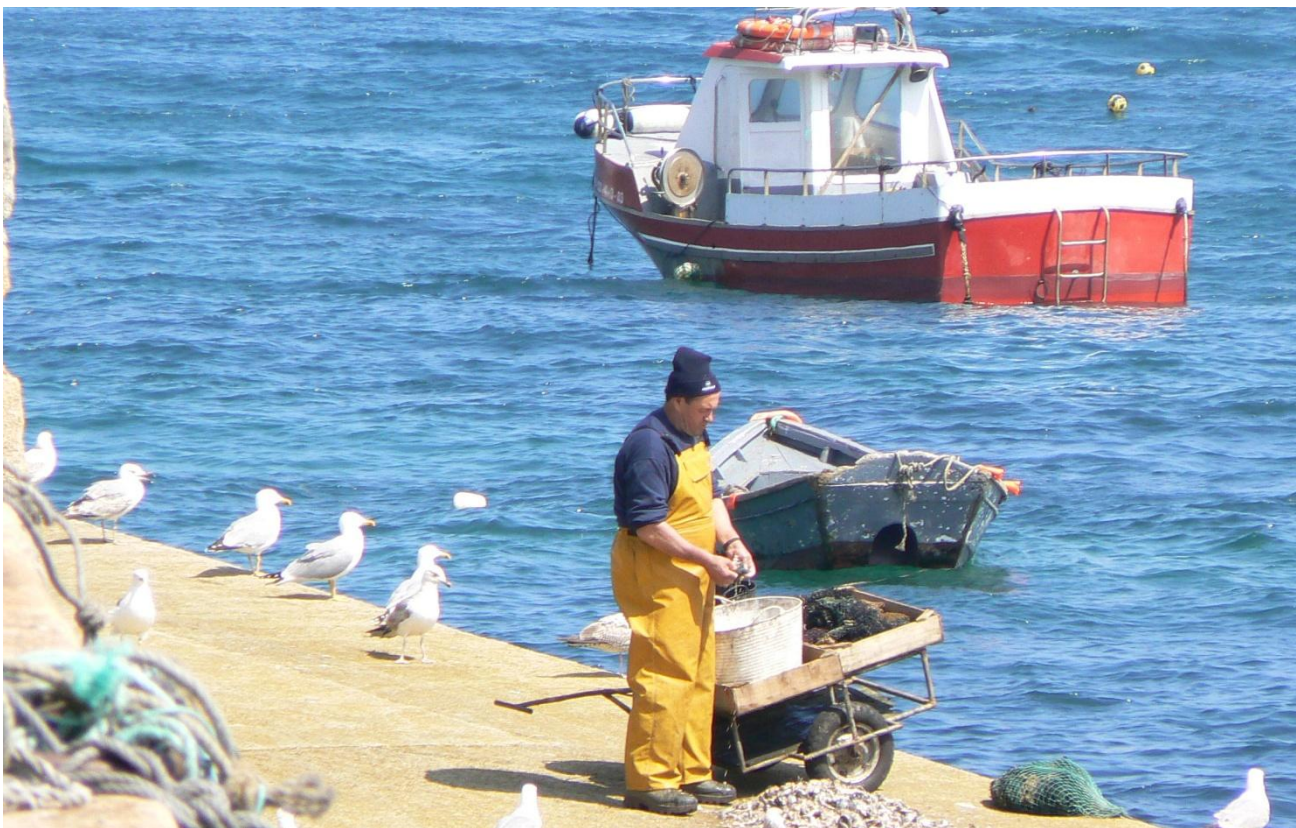
RIESGOS RELACIONADOS CON LA ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA	
<p>RIESGOS IDENTIFICADOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Manipulación manual de cargas ■ Posturas forzadas ■ Movimientos repetitivos ■ Sobreesfuerzos ■ Bipedestación prolongada ■ Iluminación ■ Ergonomía de máquinas y herramientas ■ PVDs ■ Deficiencias en la organización del trabajo ■ Carga de trabajo (física y mental) ■ Fatiga física, mental y emocional ■ Ritmo de trabajo ■ Insatisfacción ■ Estrés ■ Depresión ■ Baja motivación ■ Capacidad de toma de decisiones ■ Riesgos asociados a la formación e información: <ul style="list-style-type: none"> ○ Obsolescencia ○ Estrés ○ Miedo al fracaso ○ Menor productividad ○ Pérdida de control sobre el trabajo ■ Problemas emocionales y de comportamiento 	<p>MEDIDAS PREVENTIVAS A TENER EN CUENTA:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Realización de evaluaciones específicas de puestos de trabajo para T+55, estén ocupados hoy por hoy o no por alguien de este colectivo ■ Limitar el levantamiento de cargas o tareas que requieran mucho esfuerzo físico ■ Evitar las tareas que requieran mucha inclinación o torsión de la espalda ■ Formar a los trabajadores/as en técnicas adecuadas para el levantamiento y transporte de cargas ■ Evitar tareas que exijan posturas forzadas ■ No subestimar los denominados “trabajos ligeros” (que afectan a sectores feminizados) a la hora de priorizar los riesgos ■ Facilitar los medios al trabajador/a para que pueda realizar las tareas adoptando una posición estable ■ Redefinir y adaptar el puesto de trabajo si fuese preciso ■ Elaborar las instrucciones de trabajo que sean necesarias para que el trabajador/a las realice adecuadamente ■ Hacer evaluaciones de estrés para conseguir ritmos de trabajo adecuados a los T+55 ■ Evaluar las competencias que se precisan para la realización de las diferentes tareas (*Índice de capacidad de trabajo, por ejemplo) ■ Ajuste de la carga y del ritmo de trabajo ■ Disponer de procedimientos de trabajo escritos ■ Diseño adecuado de máquinas ■ Formación e información <ul style="list-style-type: none"> ○ No excluir de la formación los T+55 ○ Aprovechar la experiencia de los trabajadores/as en la formación a través de planes de transferencia de conocimientos entre las diferentes generaciones (ejemplo: programas de mentores) ○ Realizar formación específica para T+55 ○ Plan de detección de necesidades formativas ○ Elaborar programas formativos que fomenten la motivación de los trabajadores/as y de adecuación a nuevas condiciones de trabajo ○ Garantizar que los medios materiales empleados en la formación son los adecuados para T+55 ○ Instaurar en la empresa programas formativos relacionados con las necesidades de los T+55 (mantenimiento de capacidades físicas e intelectuales, alimentación sana, hábitos saludables, control del tabaquismo, control del estrés, espalda sana, etc., adaptados a T+55)

	<ul style="list-style-type: none"> ■ Avances en la organización del trabajo: <ul style="list-style-type: none"> ○ Introducir los cambios en el trabajo de forma gradual ○ Mejorar la organización del trabajo a turnos y establecer la rotación de puestos de trabajo para disminuir la exposición ○ Planificar descansos entre las diferentes tareas o estipular pausas más frecuentes aunque sean de mayor brevedad ○ Disponibilidad de más días libres para trabajadores/as T+55 después de períodos intensos de trabajo ○ Ofrecer a los T+55 más tiempo libre ○ Planificación del trabajo con refuerzos de plantilla si es preciso ○ Posibilidad de reducción de jornada y flexibilidad horaria ○ Evitar los excesos de jornada ○ Eliminar los turnos de noche para T+55 ○ Evitar los puestos de trabajo que impliquen tiempos de reacción muy cortos o movimientos muy rápidos ○ Evitar puestos de trabajo que no permitan planificación temporal
RIESGOS RELACIONADOS CON LA MEDICINA DEL TRABAJO	
<p>RIESGOS IDENTIFICADOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Patologías laborales ■ Patologías laborales relacionadas con la capacidad funcional ■ Polimedicación ■ Comorbilidad ■ Ausencias prolongadas al trabajo ■ Manifestación de las consecuencias de las alteraciones de ritmo circadiano ■ Trastornos musculoesqueléticos ■ Falta de vigilancia de la salud específica 	<p>MEDIDAS PREVENTIVAS A TENER EN CUENTA:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Realización de vigilancia de la salud específica para T+55 <ul style="list-style-type: none"> ○ Específicas de puesto de trabajo ○ Específica de género ○ Controles periódicos auditivos, de visión, etc. ■ Evaluar el estado de salud de los T+55 con pruebas específicas como pueden ser el índice de Charlson o el Índice de enfermedad coexistente (índice Kaplan) ■ Tras ausencia al trabajo, revisión de la salud del trabajador/a para analizar posibles adaptaciones de puesto ■ Rotación en los puestos de trabajo que tengan cierta exigencia física o mental ■ Proporcionar información adecuada del puesto de trabajo en la reincorporación ■ Permitir una vuelta gradual al trabajo tras ausencia prolongada ■ Revisar las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo ocupados por T+55 que por motivos de salud hayan estado alejados del trabajo

Como ya comentamos con anterioridad, una vez analizados los riesgos y propuestas las medidas preventivas para tenerlos controlados, estipularemos una prioridad de acción sobre los mismos dando más importancia a los riesgos que en la evaluación se nos presentan como Moderados o Importantes. En este caso, y siguiendo el ejemplo de formato propuesto para la realización de la evaluación de riesgos, nos centraremos en la descripción de los mismos en la tabla siguiente, estipulando períodos concretos de actuación y personas responsables de los mismos.

EVALUACIÓN DE RIESGOS				Hoja 1 de....	
PLAN DE ACCIÓN					
Peligro Nº	Acción requerida	Responsable	Fecha finalización	de	Comprobación de la eficacia de la acción (firma y fecha)

Una vez implantadas las medidas, tendremos que hacer un seguimiento de las mismas para comprobar si son las adecuadas o necesitamos incidir en alguna de ellas, de ahí que en la tabla se pidan fechas de finalización y comprobación de la eficacia de la acción.



7 Conclusiones y propuestas

Como hemos visto, la situación demográfica actual y las particularidades que presentan los trabajadores y trabajadoras de mayor edad, hacen que puedan considerarse un grupo de población trabajadora objeto de estudio específico dentro del campo de la PRL, y sus necesidades específicas consideradas como riesgos emergentes.

Desde esta perspectiva, pasamos a continuación a plantear lo que, desde nuestro punto de vista, son los aspectos más relevantes a considerar para una buena gestión de la edad.

Además de plantear lo que a nuestro parecer son los resultados de un análisis de la situación en referencia al envejecimiento de la población trabajadora y las políticas y mecanismos de actuación más adecuados por parte de las empresas y los responsables de la prevención, también queremos profundizar en una posibilidad importante desde el punto de vista sindical como es la inclusión de mejora de aspectos preventivos por medio de mejoras de la negociación colectiva debido a la ausencia actual de un desarrollo legal específico para trabajadores/as mayores en materia de prevención.

7.1 CONCLUSIONES Y PROPUESTAS SOBRE ASPECTOS DEMOGRÁFICOS COMO RIESGOS EMERGENTES

- En el Estado español, en el año 2050, las personas mayores de 65 años representarán más del 30% del total de la población. Los octogenarios y octogenarias llegarán a superar la cifra de cuatro millones.
- Entre la población de edad avanzada las mujeres son mayoría.
- El envejecimiento de la población tiene diversas consecuencias sobre la sociedad. Sobre el sistema sanitario y de atención social, sobre el sostenimiento del sistema público de pensiones, así como sobre el mercado de trabajo.
- Los aspectos demográficos (envejecimiento de la población) provocan diferencias en las características de los propios trabajadores y trabajadoras que se incorporan o ya se encuentran dentro del mercado laboral, siendo este un primer elemento a tener en cuenta en la identificación de riesgos, fundamental para la PRL.
- El envejecimiento de la población trabajadora debe ser abordado como un riesgo emergente y como tal debe ser tratado. Envejecer no es ni una enfermedad ni una patología, simplemente es una variable más a tener en cuenta en la prevención de riesgos laborales que debe ser incorporada a la gestión preventiva dentro de las empresas.

- Entre las pocas medidas puestas en práctica por el gobierno para paliar las consecuencias del envejecimiento de la población está la prolongación de la vida laboral retrasando la edad de jubilación. En nuestra opinión, **la sobrecarga del sistema no debe recaer en la reducción de derechos y prestaciones de los trabajadores/as**, por lo que habrá que poner también en práctica medidas que garanticen que los trabajadores/as mayores no se vean obligados a trabajar si sus condiciones de salud no lo permiten, generando jubilados/as pobres que tengan que seguir en activo para poder mantener su calidad de vida.
- Una visión únicamente económica de la situación no es efectiva y, más importante, no aporta soluciones reales y justas a la situación de los trabajadores y trabajadoras afectados.
- En la actualidad, trabajo, bienestar y salud son conceptos muy relacionados entre sí, convirtiéndose el trabajo en un pilar fundamental que sustenta la calidad de vida de las personas. Las condiciones laborales son un elemento clave dentro del modelo social que debe estar enfocado en fomentar la salud de las personas en todas sus dimensiones y en todas las etapas de su vida.

7.2 CONCLUSIÓN Y PROPUESTAS SOBRE ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLES

- El concepto de envejecimiento activo cobra vital importancia en este contexto sociodemográfico.
- Las campañas de educación en estilos de vida saludables y envejecimiento activo son, para los estados, una herramienta para el mantenimiento del mercado laboral, la sustentación del sistema sanitario y de pensiones y un elemento de la mejora de la calidad de vida de las personas mayores.
- Para que este envejecimiento activo sea eficaz, es preciso tomar medidas en diversos ámbitos a nivel social, a nivel legislativo, en el mercado laboral y en la prevención de riesgos laborales para la adaptación de las empresas a esta nueva característica de una mano de obra envejecida.
- Los centros de trabajo se convierten en un espacio con un gran potencial para reeducar a las personas adultas y fomentar los estilos de vida saludables, repercutiendo además de manera positiva en las empresas y en sus trabajadores y trabajadoras.
- Es preciso poner en marcha los mecanismos que favorezcan los estilos de vida saludables en toda su dimensión pero eso no puede ser posible si el propio sistema empresarial mantiene prejuicios sobre la productividad y no da un valor añadido a la experiencia, si no asume que esa productividad está más condicionada por la motivación, la satisfacción laboral y la calidad de vida que por la edad.
- La formación, información y desarrollo de programas de hábitos saludables de alimentación y fomento de actividades físicas y de ocio deben ser considerados por las empresas como una herramienta más en las relaciones laborales y en la PRL, fuente de salud, bienestar físico y mental que reducen el estrés y mejoran el rendimiento de los trabajadores/as.

7.3 CONCLUSIONES Y PROPUESTAS RELACIONADAS CON LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS T+55

- En el Estado español, trabajar por encima de los 65 años es algo excepcional, pero incluso hacerlo entre los 55 y los 64 años es poco frecuente.
- Para invertir esta situación y mantener activos los trabajadores/as de mayor edad, habrá que profundizar en los determinantes económicos y sociales responsables de este abandono temprano del mercado de trabajo y hacer los ajustes necesarios, con una importancia significativa en el campo de la prevención de riesgos laborales.
- Existe una clara tendencia “histórica” a dificultar la permanencia en el mercado laboral de los trabajadores/as de mayor edad. Si ahora lo que se pretende es prolongar su vida laboral aprovechando todas sus capacidades y potencialidades, se hace imprescindible mejorar y adaptar los puestos y las condiciones de trabajo de este grupo de edad a las capacidades funcionales de las que disponen y elaborar una regulación justa de sus salarios.
- Los trabajadores/as mayores se asocian a altos costes laborales y una baja productividad. Estos elementos sumados a la idea de que la jubilación anticipada de los mayores genera empleo para los más jóvenes, desencadenó el fenómeno de despidos y prejubilaciones masivas de trabajadores/as mayores. En los ajustes de personal de las empresas los T+55 son los primeros/as en salir despedidos/as.
- Los trabajadores/as mayores tienen que competir por unos puestos de trabajo escasos, su nivel educativo es, en muchas ocasiones, inferior al de los más jóvenes, tienen más dificultades de adaptación a los rápidos cambios tecnológicos y se asocian a altos salarios, baja productividad y altos costes laborales.
- Los ingresos salariales atribuidos a la edad están en realidad ligados al aumento de la experiencia laboral, a la mejora de habilidades y destrezas profesionales, a la implicación del trabajador/a con la empresa y a su antigüedad y trayectoria en la misma, lo que determina en gran medida un mayor nivel de productividad y rentabilidad laboral.
- Cuando en las empresas surge la necesidad de “ajustar” plantillas para reducir costes salariales, prescindir o despedir trabajadores/as mayores parece ser una solución rápida y efectiva, a pesar de que su nivel absoluto de productividad y experiencia exceda al de los trabajadores/as más jóvenes.
- El abandono de la actividad laboral de los trabajadores/as de mayor edad, en gran medida, está relacionado con la falta de recursos para su adaptación e inclusión en el mercado laboral. Es preciso tomar medidas para el aumento de sus tasas de empleo, mejorando tanto las políticas y los servicios de empleo, como el comportamiento empresarial en determinados aspectos como por ejemplo:
 - Introduciendo **cuotas mínimas** de T+55 o primas a las empresas.

- Proporcionando **formación** especializada: en general, la formación recibida por los trabajadores/as tiende a disminuir con la edad. Algunos estudios indican que la productividad potencial de los trabajadores/as disminuye más por la obsolescencia que por la vejez. Del mismo modo, la permanencia en el mercado laboral está muy ligada al nivel de formación por lo que es preciso invertir esta tendencia y **no descuidar la formación de los trabajadores/as mayores**, evitando así su obsolescencia, con el desarrollo de programas adecuados de formación continua dentro del horario laboral.
- **Facilitando las transiciones entre edades en el mercado de trabajo**. Para el caso de los T+55 algunas alternativas serían: la compatibilidad de las prestaciones por desempleo con una renta procedente del trabajo bien a tiempo parcial, por cuenta propia, con la reducción progresiva de la jornada laboral o mediante contratos de relevo o fondos de previsión.
- **Eliminar prejuicios relacionados con la productividad**, la posible falta de salud o el absentismo laboral y la percepción por parte de las empresas de que estos trabajadores/as son caros.
- Es preciso **hacer rentable y atractiva la permanencia en el mercado laboral de los trabajadores/as**. La gestión de la transición entre los últimos años de la vida laboral y la jubilación es una pieza clave. Para una regulación justa en este sentido es muy importante, a nuestro parecer, hacer hincapié en el concepto de **voluntariedad** (beneficios para el/la que puede seguir trabajando sin perjuicio de los/las que no pueden o deciden no hacerlo) con políticas motivadoras, no penalizantes.
- La solución no pasa por regular únicamente los períodos de tiempo de cotización necesarios y aplicar porcentajes de reducción de las pensiones a aquellos que no cumplan, sino por desarrollar **políticas de empleo que mantengan a este colectivo incorporado al mercado laboral pero siendo conscientes de sus necesidades y su idiosincrasia particular**.
- Consideramos como elemento importante una **regulación precisa de los coeficientes reductores** de jubilación en determinados trabajos, como los penosos, pero regular no sólo conforme a una localización sectorial de los trabajadores/as sino también teniendo en cuenta las características y exigencias de los puestos de trabajo que ocupan.
- Los T+55 tienen **necesidades específicas a efectos de conciliación** de la vida familiar y laboral, entre otros factores debemos tener en cuenta que, por una parte,
 - El número de personas muy mayores (por encima de los 80 años) que se encuentran en condiciones delicadas de salud y necesitan, en mayor o menor medida, determinados cuidados que en muchos casos recaen en trabajadores/as mayores.
 - Los altos costes de las residencias para personas mayores y la potenciación del cuidado “informal” de los mayores por parte de sus familiares recaen con fuerza principalmente en los T+55, dificultando las posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar.

- Frecuentemente los T+55 deben de participar en el cuidado y custodia de sus nietos/as para que sus hijos/as puedan trabajar, si es que no tienen que estar aún ocupados y preocupados por su mantenimiento y subsistencia, dada la tremenda situación de paro laboral existente en el conjunto del Estado español.
- La “generación sándwich”, formada por personas entre 45 y 60 años que balancean las responsabilidades de cuidar a sus hijos/as pequeños/as y a sus padres/madres a la vez. Este fenómeno afecta especialmente a las mujeres, que con unos mecanismos aún escasos de concienciación social en cuanto a reparto de responsabilidades domésticas y de cuidado de los hijos/as, tienen que abordar la tarea de atender también a los padres y madres.

7.4 CONCLUSIONES Y PROPUESTAS EN MATERIA DE RRHH Y PRL

- **Desde la perspectiva de la voluntariedad de los trabajadores/as de edad avanzada a seguir trabajando, ofrecer unas condiciones de seguridad e higiene atractivas, trabajar en la adaptación de puestos de trabajo y reducir los accidentes y enfermedades profesionales son claves en la potenciación del envejecimiento activo y en la motivación de los trabajadores/as a seguir en activo.**
- En el colectivo T+55 gran parte de los accidentes vienen causados **por la inexistencia de medidas preventivas específicas, que permitan la adecuación de las exigencias y requerimientos de los puestos de trabajo a las condiciones psicofísicas y capacidades funcionales de las que realmente dispone el trabajador/a**, y que no son constantes a lo largo de su vida laboral, sino que varían debido al proceso natural de envejecimiento.
- 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 si se quiere evitar su jubilación anticipada o incapacidad laboral.
- Los accidentes graves en jornada laboral presentan una incidencia más importante en los T+55, especialmente en el rango de edad de 60 a 64 años. En el caso de los accidentes mortales, la incidencia se hace más significativa a partir de los 50 años.
- Según datos del INSHT, en el Estado español, entre los T+55 **los problemas más frecuentes son los trastornos musculoesqueléticos, cansancio, agotamiento y el estrés, ansiedad o nerviosismo**. Los **sectores** en donde más se sitúan estos trabajadores/as son el de **servicios, industria, administración pública, actividades sanitarias y servicios sociales (sectores, algunos de ellos, feminizados)**.
- **El incremento de las bajas médicas y de la gravedad de los accidentes laborales en los T+55** tiene que ver sin duda, por una parte, con la disminución **natural de las capacidades psicofísicas** como consecuencia de la edad, y por lo tanto con la clamorosa **ausencia en las empresas de políticas**

preventivas de protección a este colectivo legalmente desprotegido en su especificidad, a no ser que hagamos cumplir el artículo 25 de LPRL.

- No sólo no se protege a este **colectivo** sino que en demasiadas ocasiones se ve **amenazado por el despido objetivo por “ineptitud sobrevenida”**, por parte de la misma empresa que no adoptó las medidas preventivas preceptivas y legalmente exigibles para proteger la integridad y la salud de sus trabajadores y trabajadoras mayores. Aprovechando la reciente reforma laboral en muchos casos se procede a sustituir a estos trabajadores/as por otros/as más jóvenes, con menos derechos laborales y con salarios más bajos.
- **Es preciso que las empresas empiecen a poner en práctica medidas preventivas. En un futuro próximo la solución de las prejubilaciones y los despidos masivos ya no será efectiva ni posible. Es preciso controlar la sobreexplotación de los trabajadores/as mayores por encima de sus capacidades, ya que con las nuevas características de jubilación muchos se verán obligados a trabajar más tiempo.**
- **Contemplar y planificar** por parte de las empresas **el progresivo envejecimiento de su personal**, adoptando las medidas necesarias para realizar en cada caso las adaptaciones o los cambios de puesto que sean necesarios, adecuando las condiciones de trabajo a su evolución psicofísica y capacidades funcionales, incrementando o, cuando menos, manteniendo su bienestar y seguridad, al tiempo que reconociendo y aprovechando su experiencia laboral y profesional.
- Principales variaciones en las capacidades psicofísicas con la edad

Variación de Capacidades con la Edad	
Físicas	Menor capacidad aeróbica. Menor fuerza muscular. Menor fuerza de agarre. Disminución del equilibrio estático. Disminución del equilibrio dinámico. Menor flexibilidad. Intolerancia a los cambios de temperatura y al calor. Variación de la masa corporal (reducción de la masa ósea, reducción de masa muscular, aumento de la masa grasa).
Psicológicas	Menor capacidad de reacción. Aumento de la precisión. Aumento de conocimiento. Mayor experiencia. Apoyo social. Mecanismos diferentes de aprendizaje.
Psicosociales	Mayor sensibilidad al trabajo a turnos y al exceso de jornada. Necesidad de conciliación.

- Con todo, los cambios de capacidad funcional relacionados con la edad no son uniformes, estando muy influenciados por las diferencias personales en cuanto a estilo de vida, nutrición, condición física, predisposición genética a la enfermedad, nivel educativo, trabajo, etc. **Los trabajadores/as de edad avanzada no son un grupo homogéneo sino que pueden existir diferencias considerables entre las personas de la misma edad.**

- Sin embargo, **no todo son desventajas para los trabajadores/as de mayor edad**. Estudios relacionados con la inteligencia de los individuos de mayor edad, muestran puntuaciones altas en las tareas de habilidad verbal asociadas a la inteligencia cristalizada (la relacionada con la gestión de lo ya aprendido), por lo que **los trabajadores/as de mayor edad mejoran en las tareas que tienen relación directa con la memoria a largo plazo**.
- Los trabajadores/as de mayor edad **pueden aprender** también cosas nuevas, pues el aprendizaje no depende de la edad aunque sí cambie el proceso en el que tiene lugar dicho aprendizaje. Los métodos de formación para los trabajadores/as de edad avanzada también deben adaptarse a ese nuevo proceso.
- **La clave para una correcta gestión de la edad estará en buscar los puntos fuertes de las diferentes generaciones, creando equipos de trabajo equilibrados para poder aprovechar al máximo las capacidades individuales de las personas, propiciando de este modo un enriquecimiento real entre generaciones y aprovechando el hecho de que la experiencia laboral y los conocimientos técnicos se acumulan también con la edad**.
- **Es necesario que las personas que realizan las evaluaciones de riesgos en las empresas, bien sean técnicos del SPP o de un SPA, tengan en cuenta los aspectos positivos y negativos, así como la no uniformidad en los procesos de envejecimiento, para controlar los cambios que este proceso produce y que repercuten directamente en el ámbito laboral, pudiendo adoptar así las medidas preventivas y las adaptaciones de puesto que sean oportunas y necesarias**.
- **En este contexto de adaptación**, conocer los aspectos que contribuyen a la capacidad de trabajo, identificar colectivos de menor capacidad, y sobre todo **identificar los factores que influyen en la capacidad de trabajo**, cobran vital importancia, de ahí que una de las medidas preventivas propuestas sea *“Evaluar las competencias que se precisan para la realización de las diferentes tareas para adaptarlas al índice de capacidad de trabajo (ICT) del trabajador/a”*.
- Un elemento que no podemos olvidar en este sentido es la **actuación de las Mutuas y de los Servicios de Vigilancia de la Salud**, que representan una pieza clave en el control y mantenimiento de la salud de los trabajadores y trabajadoras. Es necesario por su parte, **el desarrollo y mejora de los procesos de incorporación progresiva al trabajo en caso de bajas prolongadas, abandonando las prácticas de presión para la reincorporación anticipada** de trabajadores/as a sus puestos de trabajo antes de su recuperación total, **sin adoptar ningún tipo de medida de adaptación**, poniendo en práctica **mecanismos de mantenimiento preventivo de la salud de trabajadores/as sin necesidad de que estén de baja** (acceso a sesiones de fisioterapia para controlar posibles lesiones, etc.).

- Urge abordar el problema demográfico desde un punto de vista preventivo. Para eso, algunas actuaciones preventivas a tener en cuenta están relacionadas con:
 - Sensibilización con respecto a la edad en la cultura corporativa
 - Rediseño y adaptación de puestos y de entornos de trabajo
 - Medidas de flexibilidad horaria, de conciliación de jornada y tiempo de trabajo
 - Acoplamiento en la organización del trabajo
 - Formación continua
 - Programas de promoción de la salud y actividades de bienestar
 - Sensibilidad al género
- Es bastante evidente la necesidad de crear y desarrollar medidas legislativas específicas para la protección del colectivo de los T+55. **Hoy por hoy el artículo 25 de la Ley de PRL que regula el deber empresarial de proteger a los trabajadores y trabajadoras considerados especialmente sensibles, es manifiestamente insuficiente.**
- Desarrollo legislativo específico y negociación colectiva son dos instrumentos clave para introducir, de una vez por todas, la gestión preventiva de la edad en las empresas.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En las cláusulas generales de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud laboral suelen aparecer cuestiones muy genéricas en cuanto al cumplimiento de la norma legal; por lo tanto, uno de los objetivos de la negociación colectiva en esta materia debe ser el de elaborar un reglamento de salud laboral de la empresa o sector que permita incluir en el Convenio cláusulas más concretas, tales como:

- Negociación de cláusulas que refuercen la revisión y cumplimiento de la evaluación de riesgos y en las que se tenga en cuenta a edad de los trabajadores/as de la empresa o sector.
- Negociación de cláusulas que impliquen la realización de evaluaciones específicas de puestos de trabajo ocupados por T+55, pasando a ser considerados como trabajadores/as especialmente sensibles.
- Implantación de un sistema de gestión preventivo y de formación e información que implique a toda estructura jerárquica de la empresa sin exclusión de los trabajadores/as de mayor edad.
- Garantizar la adopción de medidas preventivas en todas las áreas del trabajo y todas las edades.
- Introducción de cláusulas que mejoren las evaluaciones de riesgos y la elaboración de protocolos de trabajo que afecten la T+55 y que permitan adaptación o cambio de puestos. Creación de un *Catálogo de puestos exentos de riesgo*.
- En cuanto a la organización del trabajo, establecer cláusulas concretas de flexibilidad horaria y de jornada que favorezcan la adaptación de puesto y la conciliación; reducción voluntaria de la jornada; no realización de horas extras; políticas de sustitución y reemplazo de trabajadores/as beneficiados por estas medidas; formación continua y reglada en tiempo de trabajo; creación de servicios de empresa a favor de los trabajadores/as; reducción de la semana laboral; jornada voluntaria a tiempo parcial; regulación del trabajo a turnos y el trabajo nocturno.
- Algunas de las medidas anteriores permiten facilitar el tránsito entre los últimos años de vida laboral y jubilación junto con otras de tipo económico como puede ser la negociación de la creación de fondos de previsión.
- Establecer cláusulas formativas específicas para T+55 que aseguren la igualdad en la formación.
- Negociar mejoras relacionados con la vigilancia de la salud, como el fomento de la asistencia voluntaria de trabajadores/as a los reconocimientos médicos (algunos trabajadores/as mayores tienen miedo a acudir), mejoras en la especificidad, periodicidad e información sobre los protocolos empleados.
- Inclusión y negociación de programas de ayuda y promoción de la salud a los trabajadores/as especialmente relacionados con las lesiones musculoesqueléticas y teniendo en cuenta las diferencias de género.

Cuanto más se cuide la salud de trabajadores/as y menos desgaste sufran a lo largo de toda su carrera laboral, más dispuestos y dispuestas estarán a continuar en activo a una edad avanzada, bien sea a tiempo completo o parcial. La Seguridad y Salud en el Trabajo a lo largo de toda la vida, en cada edad, y la adaptación progresiva de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores y trabajadoras es fundamental para el desarrollo de puestos de trabajo sostenibles, la prolongación de vida laboral y el envejecimiento activo.

La contracción de la población activa prevista a medio plazo obligará a las empresas a adaptarse a esta nueva realidad, la de los trabajadores/as mayores. Es preciso poner en marcha los mecanismos que favorezcan los estilos de vida saludables en toda su dimensión pero eso no puede ser posible si el propio sistema empresarial mantiene prejuicios sobre la productividad y no da un valor añadido a la experiencia, si no asume que esa productividad está más condicionada por la motivación, la satisfacción laboral y la calidad de vida que por la edad.



8 Referencias bibliográficas

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de *prevención de Riesgos Laborales*. (BOE núm. 269, de 10 de noviembre).

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el *Reglamento de los Servicios de Prevención*. (BOE núm. 27, de 31 de enero).

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*. (BOE núm. 255, de 24 de octubre).

Real decreto ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. (BOE Núm. 65, de 16 de marzo).

Resolución de 14 de noviembre de 2011, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011, por el que se aprueba la *Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más)*. (BOE núm. 286, 24 de noviembre).

Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la *Ley de Empleo*. (BOE núm. 255, de 24 de octubre).

Directiva 2000/78/CE do Consejo de 27 de noviembre de 2.000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Convenio relativo a la *discriminación en materia de empleo y ocupación* (núm. 111, entrada en vigor: 15 junio de 1960). CIT (25 junio, 1958). Recuperado de: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Velázquez Fernández, M. (16 de noviembre, 2015) *El envejecimiento de la población trabajadora, protección de derechos fundamentales, gestión de la edad, políticas de empleo*. Observatorio Vasco sobre acoso y discriminación [Web]. Recuperado de: <http://www.observatoriovascosobreacoso.com/el-envejecimiento-de-la-poblacion-trabajadora-manuel-velazquez-2015/>

Crawford, J., Graveling, R., Cowie, H., MacCalman, L. (2009) “*The health, safety and health promotion needs of older workers. Building an evidence base for a diverse workforce*”. [IOSH-Web]. Recuperado de: <http://www.iosh.co.uk/olderworkers>

Pérez Bilbao, J., Salvador Peracaula, E. (1995) NTP 366: *Envejecimiento y trabajo: audición y motricidad*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [Web]. Recuperado de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_366.pdf

Pérez Bilbao, J., Nogareda Cuixart, C., Salvador Peracaula, E. (1994). NTP 348: *Envejecimiento y trabajo: la visión*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [Web]. Recuperado de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_348.pdf

Pérez Bilbao, J., Nogareda Cuixart, C. (1996). NTP 348: *Actitudes frente al cambio en trabajadores de edad avanzada*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [Web]. Recuperado de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_416.pdf

- Nogareda Cuixart, S., Dalmau Pons, I. (1997) NTP: 452 *Evaluación de las condiciones de trabajo: carga postural*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [Web]. Recuperado de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_452.pdf
- Pérez Bilbao, J., Nogareda Cuixart, C. (1995) NTP: 367 *Envejecimiento y trabajo: gestión de la edad*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [Web]. Recuperado de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_367.pdf
- OIT (agosto de 2011) Discriminación por edad: Mayor de 50, ¿y qué? *La revista de la OIT nº 72. Luchar contra la discriminación en el trabajo: Riesgo de avance*. P. (23-25). Recuperado de: http://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/issues/WCMS_165642/lang-es/index.htm
- ALTER. Grupo de investigación (diciembre, 2014) *Los perfiles de la discriminación en España: Análisis de la Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España*. Departamento de Trabajo Social de la Universidad Pública de Navarra. Recuperado de: http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/noDiscriminacion/documentos/Perfiles_discriminacion.pdf
- Serrano Argüello, N. (diciembre, 2011) La edad como factor de discriminación en el empleo. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo* (julio, 2014). Recuperado de: [https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/5704/1/title_aranz_v1.2_%20\(3\).pdf](https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/5704/1/title_aranz_v1.2_%20(3).pdf)
- Tomás Jiménez, N. (s.d.) Relatorio: *Discriminación por razón de edad y derecho al trabajo*. Recuperado de: <http://www3.uah.es/congresoreps2013/Paneles/panel3/nataliat@ugr.es/TCNatalia.pdf>
- Rial González, E. (enero, 2007) Riesgos emergentes para el siglo XXI. Ficha Técnica. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales nº 34*, p.12. Recuperado de: <http://pdfs.wke.es/8/3/6/4/pd0000018364.pdf>
- Fernández, M. (2007) *Salarios y jubilación anticipada. ¿Son los trabajadores mayores "caros"?*. Instituto Universitario de Estudios y Desarrollo de Galicia. USC. Recuperado de: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/131344.pdf>
- Fortún, N. (21 de enero de 2016) *Work Ability Index: Una útil herramienta para la gestión de la edad en las organizaciones*. [Prevenblog]. Recuperado de: <http://prevenblog.com/work-ability-index-una-util-herramienta-para-la-gestion-de-la-edad-en-las-organizaciones/>
- N.S. Ghosheh Jr., Sangheon L., McCann, D. (1 de enero de 2006) *Conditions of work and employment for older workers in industrialized countries: Understanding the issues*. Working paper. 92-2-118401-3[ISBN]. Recuperado de: http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_TRAVAIL_PUB_15/lang-en/index.htm
- EU-OSHA (2016) *Trabajos saludables en cada edad* [Web] Recuperado de <http://eguides.osha.europa.eu/>
- EU-OSHA (2012) *Promoción del envejecimiento activo en el trabajo*. Prof. Juhani Ilmarinen, JIC Ltd, Centro de Investigación en Gerontología de la Universidad de Jyväskylä, Instituto de Salud en el Trabajo de Finlandia (1970-2008). Recuperado de: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>
- Marqués Marqués, F. (noviembre, 2016) "Trabajos saludables en cada edad. Es posible y necesario" Ponencia en la Jornada Técnica: Trabajos saludables en cada edad. Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral.
- Clemente, M. (noviembre, 2016) "La supuesta oposición entre el universo laboral y el envejecimiento: un análisis desde la psicología". Ponencia en la Jornada Técnica: Trabajos saludables en cada edad. Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral.

Portales Médicos. (3 de agosto, 2013) Estilos de vida saludables en trabajadores. *Revista Médica Electrónica, Portales Médicos.com*. Recuperado de: <http://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/estilos-de-vida-saludables-trabajadores/>

Gisbert Gandica, G. (2007) Las enfermedades del “estilo de vida” en el trabajo: entre a vigilancia y las prácticas del cuidado de sí. *Athenea Digital* núm11 287-291. Recuperado de: <http://www.raco.cat/index.php/Athenea/article/view/60124/70279>

Díaz Burgos C. Z. (2005) Estilos de vida y satisfacción laboral. (Tesis doctoral). Recuperado de: <http://biblioteca.ucm.es/tesis/fsl/ucm-t28680.pdf>

Meza M., Miranda G., Núñez, N., Orozco, U., Quiel, S., Zúñiga G. (2012) *Análisis sobre estilos de vida, ambiente laboral, factores protectores y de riesgo en seis grupos poblacionales de una empresa transnacional en el período 2005-2008*. Recuperado de: <http://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v32n2/art2.pdf>

Obeso Abalde, C. (29 de mayo de 2012) Trabajadores mayores: un reto complejo. *El Periódico de Catalunya*, p.23. Recuperado de: <http://www.elperiodico.com/es/noticias/economia/trabajadores-mayores-reto-complejo-1847489#>

Carbonell, A., Aparicio, V., Delgado, M. (2009) Efectos del envejecimiento en las capacidades físicas: implicaciones en las recomendaciones de ejercicio físico en personas mayores. *RICYDE. Revista internacional de Ciencias del Deporte* 17 (5) 1-18. Recuperado de: <http://www.cafyd.com/REVISTA/01701.pdf>

Carbonell, A., Aparicio, V., Delgado, M. (2012) Involución de la condición física por el envejecimiento. *Revista digital Apunts Medicina de L'esport* 44 (162) 98-103. Recuperado de: http://apps.wl.elsevier.es/watermark/ctl_servlet?_f=10&pident_articulo=13139844&pident_usuario=0&pcontactid=&pident_revista=277&ty=33&accion=L&origen=bronco%20&web=www.apunts.org&lan=es&fichero=277v44n162a13139844pdf001.pdf&anuncioPdf=ERROR_publici_pdf

Fundación Eroski, (s.f.) Adultos Mayores de 50 años, características funcionales y de ejercicio físico. *Guía Práctica Consumer. Salud y deporte*. Recuperado de: <http://saludydeporte.consumer.es/edad/adultos/index.html>

EU-OSHA (2016) *Women and the ageing workforce: implications for occupational safety and health*. [Web]. Recuperado el 15/10/2016 de: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-women-and-ageing-workforce-1/view>

Gómez Cano, M. (1996) *Evaluación de Riesgos Laborales*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NIPO 211-96-013-5. Recuperado de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Ficheros/Evaluacion_riesgos.pdf

Cerdeña Ventura, N. (2014) *La negociación colectiva y la prevención de riesgos laborales en trabajadoras y trabajadoras de edad avanzada*. TFG de Relaciones Laborales. Universidad de La Laguna. Recuperado de: <http://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/187/LA%20NEGOCIACION%20COLECTIVA%20Y%20LA%20PREVENCION%20DE%20RIESGOS%20LABORALES%20EN%20TRABAJADORES%20Y%20TRABAJADORAS%20DE%20EDAD%20AVANZADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Urrutikoetxea Barrutia, M. (2011) Envejecimiento y Prevención de Riesgos Laborales. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales* 24 (17-57). Recuperado de: http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/4681/4467

Foment del Treball Nacional (2012) *Guía para el abordaje del envejecimiento en la gestión de la prevención de riesgos laborales*. Fundación para a PRL. Recuperado de:
<http://prl.foment.com/es/publicaciones-prevencion-riesgos-laborales/buscador>

CEIM (2014) *Guía de Prevención de Riesgos Laborales para Trabajadores Mayores de 55 años. Envejecimiento Activo*. Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. Recuperado de:
<http://www.ceim.es/index.asp?seccion=433&accion=detalleGeneral&id=12317>

Umivale (2015) *Código de Buenas Prácticas Preventivas. Los Trabajadores Mayores*. Plan General de Actividades Preventivas. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Recuperado de:
http://www.umivale.es/portal/export/sites/umivale/trabajador/tu_salud_laboral/biblioteca/coleccion_codigos_buenas_practicas/por_tareas_o_colectivos/14.Codigo_trabajadores_mayores.pdf

Sánchez-Yrán Azaña, Y. (2013) *Trabajadores de Edad Avanzada: Jubilación y Trabajo. Cuestiones prácticas tras la Reforma 2013*. Recuperado de:
http://eprints.ucm.es/22137/1/Art%C3%ADculo_Actualidad_Laboral-Mayo_2013.pdf

Psicocode (2011) *Desarrollo cognitivo en la edad adulta y el envejecimiento*. [Blogpost]. Recuperado de:
<http://www.psicocode.com/resumenes/15desarrollo.pdf>

Cutter (2014) *Desarrollo cognitivo en la edad adulta y la vejez*. Recuperado de:
<http://www.slideserve.com/cutter/tema-7-desarrollo-cognitivo-en-la-edad-adulta-y-la-vejez>

Aldrey Vázquez J.A., del Río Franqueira, D. (2014) *Crónica de un envejecimiento anunciado: Galicia 2015-2030. XIV Congreso Nacional de Población (AGE) "Cambio demográfico y socio territorial en un contexto de crisis"*. Sevilla 2014. Recuperado de:
<http://www.agepoblacion.org/images/congresos/sevilla/DOC6.pdf>

López J.C., Ballesteros, M. (junio 2016) *Cambios demográficos en el ámbito laboral: envejecimiento de la población trabajadora en una empresa*. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/305687289_Cambios_demograficos_en_el_ambito_laboral_envejecimiento_de_la_poblacion_trabajadora_en_una_empresa_Demographic_changes_in_the_workplace_aging_of_the_working_population_in_a_company

Torres Lacalle M.C. (abril, 2014) *Gestión de la edad en la empresa : buenas prácticas con trabajadores mayores : "le estamos dando años a la vida... pero..." Seguridad y salud en el trabajo*. (77) p. 20-27. Madrid: INSHT. Recuperado de:
https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1078791

Pinilla García, F.J., Almodóvar Molina, A., Hervás Rivero, P., Galiana Blanco, L. y Zimmermann Verdejo, M. (octubre 2016) *"La Edad de las condiciones de trabajo. Resultados de la 6ª EWCS-España"*. *Seguridad y Salud en el Trabajo* (88) p. 15-28. Madrid INSHT. Recuperado de:
https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/en/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1089795

Solé Gómez, M.D. (octubre 2016) *"Vuelta al trabajo: el papel de los servicios de prevención"* *Seguridad y Salud en el Trabajo* (88) p. 29-35 Madrid: INSHT. Recuperado de:
https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/es/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1089796

Otero Aparicio, M.J. (octubre 2016) *"Discriminación laboral por razón de la edad. Intervención desde la Prevención de Riesgos Laborales"* *Seguridad y Salud en el Trabajo* (88) p. 36-47 Madrid: INSHT. Recuperado de:
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PERIODICAS/Rev_INSHT/2016/SST_88.pdf

Otero Aparicio, M.J. (octubre 2016) "Psicología y envejecimiento: estrategias de intervención" *Seguridad y Salud en el Trabajo* (84) p. 44-55 Madrid: INSHT. Recuperado de:
https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1085773

INSHT (2014) Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España. 2014. Recuperado de:
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/Informe%20SS%202014.pdf>

Nogareda, C. (2012) Riesgos psicosociales en trabajadores de mayor edad. Aspectos preventivos. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT. Recuperado de:
<http://neurologiadeltabajo.sen.es/pdf/ponencia2012a.pdf>