

T+55: NECESIDAD DE EMPLEO DE “BUENAS PRÁCTICAS” EN LAS EMPRESAS.

La edad es uno de los motivos por los que la salud de las personas tiende a deteriorarse, sobre todo en lo relacionado con las funciones sensoriales y cognitivas en general; en el colectivo de trabajadores/as de más edad la posible merma de capacidades puede elevar la probabilidad de sufrir un accidente laboral. En este sentido la organización del trabajo es un factor fundamental a la hora de tener en cuenta el bienestar y la calidad de vida laboral una vez cumplida cierta edad.

Si se estudia la confluencia de los factores edad, pérdida de habilidades y organización idónea del trabajo, la seguridad y la salud laboral no se convertirán en una excusa, tantas veces empleada, para la discriminación o exclusión de los/as trabajadores/as mayores del mundo del trabajo, sobre todo si tenemos en cuenta la premisa fundamental de la Ley de PRL en la que se defiende la idea, y por eso se incorpora como deber empresarial, de que el empresario/a tiene que garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores/as y minimizar los riesgos el máximo posible. De este modo queda reflejado en el artículo 25 de la LPRL, donde se indica que el empresario/a no podrá asignar tareas a trabajadores/as que tengan sus capacidades psicofísicas disminuidas sea cuál sea el motivo. Cabría preguntarse si estos/as trabajadores/as deberían encontrarse sujetos/as a algún tipo de normativa específica que recoja su situación y no únicamente presentes en el artículo antes mencionado.



Si analizamos los resultados de la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo, podemos comprobar claramente que los/as trabajadores/as mayores están expuestos a más riesgos por condiciones de trabajo que conllevan más dificultades para ellos/as, tales como: sobreesfuerzos, posturas forzadas, movimientos repetitivos, nivel de exigencia condicionado a la productividad, etc. Los/as trabajadores/as mayores suelen tener un menor número de accidentes laborales pero la gravedad de estos, así como la mortalidad derivada de los mismos, es mayor que en los/as trabajadores/as de menor edad. Si observamos las enfermedades profesionales, vemos que el colectivo de los/as trabajadores/as de edad avanzada, padece un mayor número de enfermedades profesionales, sobre todo aquellas que tienen que ver con un tiempo de exposición prolongado, como pueden ser cánceres o enfermedades cardiovasculares.

Sin dejar de lado las conclusiones de esta Encuesta, que aportan datos muy interesantes, nos centramos en el Estado español; cabe destacar que la única regulación que existe en prevención de riesgos laborales es la Ley 31/1995 y, por su importancia en el desarrollo de la misma, el RD 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, siendo el resto de la normativa reglamentaria complementaria a la citada Ley 31/1995; en esta Ley no se hace referencia a trabajadores/as mayores como colectivo, pero sí podemos buscar ciertos “indicios” que nos ayuden a delimitar deberes empresariales que pueden tener una relación directa con la edad de los/as trabajadores/as.

En primer lugar la propia definición de Prevención dice que es “el conjunto de actividades y medidas adoptadas y previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con la finalidad de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”, es decir, que de lo que se trata es de tener controlados los riesgos en la medida de lo posible, hay que tener en cuenta como un factor de riesgo fundamental la edad de los trabajadores/as.

Otra referencia importante, que tiene relación directa con la organización del trabajo para este colectivo, es la del deber empresarial de realizar un Plan de Prevención, instrumento a través del cual se integrará la prevención en la empresa; un Plan de prevención que contenga una evaluación de riesgos, ya tratada en otros artículos, como el pilar fundamental de la prevención en la empresa acompañada de una idónea planificación de la acción preventiva. Mediante la evaluación de riesgos, se analiza la situación de la empresa en el aspecto relativo a la seguridad y la salud; de ella deben desprenderse las acciones correctoras que se recogerán en la planificación de la actividad preventiva. O/a empresario/a deberá analizar todos los puestos de trabajo y las posibles situaciones de riesgo que estos entrañen para los/as trabajadores/as que los ocupan, examinando las características de los puestos de trabajo en sí mismas pero, como también indica la norma, “de los/las trabajadores/las que deben desempeñarlos”; este es un motivo más que suficiente para tener en cuenta la edad como factor de riesgo en el desempeño de la actividad laboral y para instaurar una serie de “buenas prácticas” en la empresa que mejoren la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as para que puedan desarrollar su actividad laboral con garantías, teniendo en consideración su edad.

Las “buenas prácticas” deben constituir un conjunto de medidas y orientaciones para que se produzca una mejora sustancial en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo para lo colectivo o empresa a la que se dirijan. En el caso que nos ocupa, trabajadores/as mayores de 55 años. Deberían tenerse en cuenta aspectos como:

- Nuevas contrataciones de T+55.
- La formación y la promoción en la empresa.
- Trabajos flexibles.
- Diseño ergonómico de los puestos de trabajo.
- Rotaciones de puestos de trabajo.
- Cambios organizativos que fomenten estas estrategias.

La inclusión de “Buenas Prácticas” dentro de la actividad de la empresa daría lugar a una mejor organización de los puestos de trabajo y de sus procesos asociados, lo que permitiría a las personas mayores de 55 años trabajar de manera óptima y compensar las carencias psicofísicas que la edad les provoca; debe tenerse en consideración a este colectivo como un “centro de interés” en la organización de la prevención de la empresa, sobre todo se tenemos en cuenta que la tendencia en toda la Unión Europea es la de aumentar la vida laboral, por lo que es imprescindible que, con estas imposiciones normativas totalmente injustas sobre todo en algunas actividades, esta prolongación de la vida laboral se realice con las máximas garantías de seguridad y salud.