

## TRABAJADORES/AS MAYORES DE 55 AÑOS. NECESIDADES DE NUEVOS ENFOQUES PREVENTIVOS.

La población de los países económicamente desarrollados está envejeciendo, lo que implica que los trabajadores y trabajadoras de edad avanzada son un porcentaje creciente de mano de obra. Este aspecto suscita 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 este punto de vista de la Prevención de Riesgos Laborales, tanto las empresas como los trabajadores y trabajadoras tendrán que implementar 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. En este sentido es



necesario hacer hincapié en el aspecto de que tiene que ser la empresa la que dirija este tipo de iniciativas, mas 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/as trabajadores/as. Para llegar a esto habrá que tener en cuenta aspectos preventivos que normalmente y desgraciadamente en las empresas no se evalúan con la suficiente profundidad, 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 implementar para que el diseño de los puestos de trabajo se adecúen a las características individuales de cada trabajador/a. Igualmente tendremos que “pelear” con la idea empresarial, muy extendida, de que implantar este tipo de medidas en las empresas conllevará un coste económico, por lo que debemos de defender la idea, o la tesis, de que el gasto que le puede suponer a la empresa las ausencias de los/as trabajadores/as por enfermedad se triplican cuando se trata de personas de entre 30 y 50 años.

Enlazando con la anterior reflexión de los costes económicos creemos que el trabajo debe comenzar porque las empresas asuman, en primer lugar, que no pueden solventar estas situaciones con despidos de trabajadores de edad avanzada o con jubilaciones anticipadas masivas, y en segundo lugar, que deben intentar fomentar en las empresas 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, ajuste de jornada laboral, rotación de puestos de trabajo ..., etc.

Como se puede comprobar, son pequeñas ideas que no suponen demasiada inversión económica y que redundarían en la mejora de la productividad sin ningún tipo de duda: hay experiencias “piloto” en grandes empresas como BMW. Simplemente hay que tener en cuenta en las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo que están 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. Los Servicios de Prevención deberían trabajar en la adaptación de los puestos de trabajo a las características personales de los trabajadores y trabajadoras que los ocupan.