

Informativo



Trabajo saludable en cada edad.

SUMARIO

- **Introducción**
- **¿Qué es la gestión de la edad.?**
- **La gestión de la SST en el contexto de una mano de obra de edad avanzada**
- **Los cambios normales relacionados con la edad pueden ser tanto positivos como negativos**
- **Edad avanzada y trabajo**
- **Evaluación de riesgos que tenga en cuenta la edad**
- **Promoción de la capacidad de trabajo y de la salud en el lugar de trabajo**
- **Adaptación del trabajo y del entorno de trabajo**
- **¿Cómo se pueden gestionar los riesgos para garantizar un envejecimiento saludable en el trabajo?**
- **Beneficios empresariales de una visa laboral sostenible.**
- **Normativa de referencia**

La edad de jubilación se está retrasando en numerosos Estados miembros y es probable que muchos trabajadores se enfrenten a una vida laboral más larga. En consecuencia, es necesario realizar esfuerzos para garantizar unas condiciones seguras y saludables a lo largo de toda la vida laboral.



Por todos es conocido que la pirámide demográfica en España, se ha invertido en los últimos años debido, principalmente, al descenso de la natalidad y al incremento en años de la esperanza de vida.

Este envejecimiento de la población es, ante todo y sobre todo, un éxito de las políticas de Salud Pública, y del desarrollo social, cultural y económico de nuestra sociedad.

Desde el Instituto Nacional de Estadística plantean que si se mantuvieran las tendencias demográficas actuales, España perdería un millón de habitantes en los

Introducción

Se espera que en 2030 los trabajadores de 55-64 años de edad representen hasta el 30 % o más de la población activa en muchos países de Europa.

Ejecutado por:



Financiado por:



2 próximos 15 años y 5,6 millones en los próximos 50 años; el porcentaje de población mayor de 65 años, que actualmente se sitúa en el 18,2% pasaría a ser el 24,9% en 2029 y del 38,7% en 2064; igualmente, el número de defunciones supera por primera vez al de nacimientos a partir de 2015.

Es por ello que entre 2013 y 2015, la EU-OSHA llevó a cabo un proyecto piloto europeo denominado «Safer and healthier work at any age» (Trabajo más seguro y saludable a cualquier edad). El objetivo era investigar las políticas y las estrategias vigentes destinadas a abordar el cambio demográfico, aumentar el intercambio de buenas prácticas y ayudar al desarrollo de políticas futuras en un contexto de envejecimiento de la población activa.

¿Qué es la gestión de la edad?



La gestión de la edad se refiere a la gestión de recursos humanos con un enfoque explícito en las necesidades de una mano de obra en proceso de envejecimiento. Tiene una orientación integral, intergeneracional y en términos de trayectoria vital.

La gestión de la SST en el contexto de una mano de obra de edad avanzada

Los trabajadores de edad avanzada son un porcentaje creciente de la mano de obra. Dado que las personas trabajan durante más tiempo, la gestión de la SST para una mano de obra de edad avanzada se ha convertido en una prioridad.

En la estrategia Europa 2020 se identificó el cambio demográfico como uno de los principales retos a los que se enfrenta Europa. Para abordarlo, en el marco estratégico en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020 de la Unión Europea (UE) se establecieron medidas para promover buenas prácticas y mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de todos los trabajadores.

El envejecimiento de la población activa presenta diversos retos para todos los que intervienen en la gestión de la SST.

- La prolongación de la vida laboral puede resultar en la prolongación de la exposición a riesgos laborales.
- Aumentará el número de trabajadores con problemas de salud crónicos y necesidades específicas.
- Los trabajadores de más edad pueden ser más vulnerables a determinados peligros para la seguridad y la salud.
- Habrá de tenerse en cuenta el alto índice de problemas relacionados con el trabajo que se observan en determinados sectores y puestos que implican una pesada carga de trabajo físico y/o mental, trabajo

Ejecutado por:



Financiado por:



manual u horarios de trabajo atípicos.

- Prevenir la discapacidad, potenciar la rehabilitación y la reincorporación al trabajo son factores que adquieren cada vez más importancia.
- A escala social, es necesario abordar la discriminación por motivos de edad.

Los cambios normales relacionados con la edad pueden ser tanto positivos como negativos

Muchos atributos, como la sabiduría, el pensamiento estratégico, la percepción holística y la capacidad para deliberar, aumentan o aparecen por primera vez al avanzar la edad. La experiencia laboral y los conocimientos técnicos también se acumulan con la edad.

Sin embargo, algunas capacidades funcionales, sobre todo de carácter físico y sensorial, disminuyen como consecuencia del proceso natural de envejecimiento. La evaluación de riesgos debe tener en cuenta los cambios que puedan sufrir las capacidades funcionales y es necesario modificar el trabajo y el entorno de trabajo para hacer frente a esos cambios.

Los cambios de la capacidad funcional relacionados con la edad no son uniformes, debido a las diferencias personales en cuanto a estilo de vida, nutrición, condición física, predisposición genética a la enfermedad, nivel educativo, trabajo y otros entornos.

Los trabajadores de edad avanzada no son un grupo homogéneo, sino que pueden

existir diferencias considerables entre las personas de la misma edad.

Edad avanzada y trabajo

El deterioro provocado por la edad afecta ante todo a las capacidades físicas y sensoriales, que son las de mayor relevancia para el trabajo físico pesado. La transición desde una industria extractiva y el sector manufacturero hacia una industria basada en los servicios y los sectores basados en el conocimiento, así como en la automatización y la mecanización de las tareas y el uso de equipos motorizados, ha reducido la necesidad de realizar un trabajo físico pesado.

En este nuevo contexto, se valoran cada vez más muchas capacidades y aptitudes asociadas con las personas mayores, como las aptitudes interpersonales, la atención al cliente y la atención a la calidad.

Asimismo, numerosos cambios debidos a la edad son más importantes en algunas actividades profesionales que en otras. Por ejemplo, los trastornos del equilibrio tienen implicaciones para los bomberos y el personal de salvamento que trabajan en condiciones extremas, llevan equipos pesados y levantan y transportan personas; una menor capacidad para calcular la distancia y la velocidad de objetos en movimiento tiene implicaciones para conducir de noche pero no afecta a quienes trabajan en una oficina.

Evaluación de riesgos que tenga en cuenta la edad

La edad es solo uno de los aspectos de una mano de obra variada. Las evaluaciones de riesgos que tienen en cuenta la edad

4 implican tener en cuenta las características relacionadas con la edad de distintos grupos de edad a la hora de evaluar los riesgos, incluidos los posibles cambios en las capacidades funcionales y el estado de salud.



- la salud y las capacidades funcionales;
- la educación y la competencia;
- los valores, las actitudes y la motivación;
- el entorno de trabajo y la comunidad laboral
- el contenido, las exigencias del trabajo y la organización del trabajo

Entre los riesgos relevantes para los trabajadores de edad avanzada se incluyen en particular:

- una carga de trabajo física pesada
- los peligros del trabajo por turnos
- los entornos de trabajo con temperaturas elevadas o entornos fríos o con ruido

Como las diferencias entre las personas aumentan con la edad, no deben hacerse suposiciones basadas únicamente en este criterio. La evaluación de riesgos debe considerar las exigencias del trabajo en relación con las capacidades funcionales y el estado de salud de las personas.

Promoción de la capacidad de trabajo y de la salud en el lugar de trabajo

La capacidad de trabajo es el equilibrio entre el trabajo y los recursos personales; cuando el trabajo y los recursos personales se adaptan adecuadamente, existe una buena capacidad de trabajo. Los factores básicos que afectan a la capacidad de trabajo personal son:

La capacidad de trabajo puede medirse con el Índice de capacidad de trabajo. El concepto de capacidad de trabajo indica que las acciones en el lugar de trabajo encaminadas a la promoción de dicha capacidad deben incluir todos esos factores.

La salud de las personas en la vida adulta se ve afectada por su comportamiento anterior en materia de salud. La disminución de las capacidades funcionales puede retrasarse y minimizarse con hábitos de estilo saludables, como hacer ejercicio con regularidad y comer de forma sana. El lugar de trabajo desempeña un papel clave para promover un estilo de vida saludable y para fomentar actividades que evitan el deterioro físico, y de este modo contribuye a mantener la capacidad de trabajo. La promoción de la salud en el lugar de trabajo incluye diversos temas, como la dieta y la nutrición, el consumo de alcohol, dejar de fumar, hacer suficiente ejercicio, la recuperación y el sueño.

Adaptación del trabajo y del entorno de trabajo

Un diseño correcto del lugar de trabajo beneficia a todos los grupos de edad, incluidos a los trabajadores de edad avanzada. Como las capacidades cambian,

5 también debe cambiarse el trabajo para compensar, por ejemplo:

- La redefinición del trabajo o la rotación de puestos de trabajo
- Las pausas breves más frecuentes
- La mejora de la organización del trabajo por turnos, por ejemplo mediante turnos de rotación rápida (2-3 días)
- Una buena iluminación y control del ruido
- Un buen diseño ergonómico de los equipos
- Políticas sobre la vuelta al trabajo

Las bajas por enfermedad de larga duración pueden provocar problemas de salud mental, exclusión social y el abandono prematuro del mercado de trabajo. Para apoyar a los trabajadores de edad avanzada es crucial facilitar el regreso al trabajo tras una enfermedad.



¿Cómo se pueden gestionar los riesgos para garantizar un envejecimiento saludable en el trabajo?

La prevención de los accidentes relacionados con el trabajo y los problemas de salud a lo largo de la vida laboral es una cuestión clave, dado que la salud de las personas en fases avanzadas de la vida está

influida por las condiciones de trabajo en las fases iniciales. Los trabajadores jóvenes de hoy son los trabajadores mayores del mañana.

Es esencial adoptar un enfoque global de la gestión de la SST, en el que se tengan en cuenta todos los factores que pueden influir en la seguridad y la salud. Las políticas de recursos humanos pueden desempeñar un papel importante para garantizar que los riesgos, en especial los psicosociales, se gestionan de manera satisfactoria.

La rehabilitación y las políticas para apoyar la reincorporación a la vida laboral después de una enfermedad adquieren también cada vez más importancia en una situación de envejecimiento de la población activa.

Como ejemplo de enfoque global de la gestión de la SST cabe citar el concepto de «capacidad de trabajo». La «capacidad de trabajo» es el equilibrio entre las exigencias del trabajo y los recursos de cada persona. Promover una buena capacidad de trabajo exige un liderazgo empresarial comprometido y eficaz y la participación de los trabajadores.

Las empresas tienen la obligación legal de realizar evaluaciones de riesgos, en las que deberían tenerse en cuenta los riesgos relacionados con el envejecimiento. No obstante, los trabajadores mayores no constituyen un grupo homogéneo, y las diferencias individuales tanto en la capacidad funcional como en la salud aumentan con la edad. En consecuencia, la diversidad debe tenerse en cuenta al evaluar los riesgos.

Los cambios en las capacidades funcionales pueden abordarse mediante la adaptación

6 del trabajo, por ejemplo, utilizando equipos de asistencia a la reducción de la carga de trabajo físico o facilitando formación sobre técnicas adecuadas de levantamiento de objetos. Ha de tenerse en cuenta que un adecuado diseño y organización del lugar de trabajo benefician a todos los grupos de edades.

Beneficios empresariales de una vida laboral sostenible

Si a la aplicación de buenas prácticas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo se añade la protección de los trabajadores y el cumplimiento de las obligaciones jurídicas, los beneficios pueden ser significativos:

- una plantilla saludable, productiva y motivada, que permita a las empresas y otras organizaciones seguir siendo competitivas e innovadoras;
- las capacidades valiosas y la experiencia en el trabajo pueden retenerse en una empresa por medio de la transferencia de conocimientos y de una mayor reserva de talento y capacidades;
- los menores índices de bajas laborales y absentismo reducen los costes de las empresas destinados a incapacidad laboral, y mejoran la productividad;
- la rotación del personal es menor;
- un entorno de trabajo que permite a los trabajadores de cualquier edad desarrollar todo su potencial,

- el bienestar en el trabajo aumenta.
- La gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en el contexto del envejecimiento de las plantillas no solo mejorará la salud y la vida diaria de cada trabajador. También mejorará la productividad y la rentabilidad de las empresas.

Recuerda

La mera aplicación de medidas para la promoción de la salud en el trabajo no es suficiente para dar cumplimiento a los preceptos incluidos en la LPRL, sino que deben de ir acompañadas por las medidas

legalmente establecidas como son: la evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, formación e información en materia de PRL, vigilancia de la salud, etc.

Normativa de referencia:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

-NTP 367: Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad

- Te recomendamos que visites la web del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (<https://www.insst.es>).

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo
<https://osha.europa.eu/es>

Para más información acude a nuestras oficinas en:

TENERIFE:

C/ Méndez Núñez, nº 84, 2ª planta. 38001, Santa Cruz de Tenerife. Tfno.: 922532527
Correos: saludlaboral@canarias.ugt.org
otprltf@canarias.ugt.org

LA PALMA:

C/ Calvario, nº 11-L. Los Llanos de Aridane. 38760, La Palma. Tfno.: 922461035. Correo: ifernandez@canarias.ugt.org

GRAN CANARIA:

Avda. 1º de Mayo, nº 21, planta baja. 35002, Las Palmas de Gran Canaria. Tfno.: 928473215
Correo: otprlgc@canarias.ugt.org

LANZAROTE:

Avda. Vargas, 4-2ª planta. 35500, Arrecife. Tfno.: 928810340
Correo: otprllz@canarias.ugt.org

Ejecutado por:



Financiado por:

