

Manual Informativo de PRL: ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA



seguridad y salud laboral

salud
enfermedades
medios
OTI
nivel
Salud
seguridad
trabajo
seguridad
trabajadores
profesionales
ORGANISMO
trabajadores

UGT 
Madrid

<http://madrid.ugt.org/salud-laboral>
<https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid>


**Comunidad
de Madrid**

www.comunidad.madrid

“El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración de este material en el marco del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024 y no se hace responsable de los contenidos del mismo ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión”.

Realiza: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente. UGT-Madrid

Edita: UGT-Madrid.

Financia: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	8
1. INTRODUCCIÓN	16
2. OBJETIVOS	19
2.1. OBJETIVO GENERAL	19
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
3. SITUACIÓN ACTUAL. POBLACIÓN TRABAJADORA Y EDAD	21
3.1 SITUACIÓN DEMOGRÁFICA	23
3.2. EVOLUCIÓN DE LA ESPERANZA DE VIDA	24
4. SINIESTRALIDAD LABORAL	28
4.1.- A NIVEL NACIONAL	28
4.2. COMUNIDAD DE MADRID	32
5. ENVEJECIMIENTO INDIVIDUAL	35
5.1. CAMBIOS RELACIONADOS CON EL ENVEJECIMIENTO	36
5.2. DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN FUNCIÓN DE LA EDAD Y DEL GÉNERO	37
5.3. CAPACIDAD Y SUS FACTORES DE RIESGOS	42
5.4. REPERCUSIONES DEL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN ACTIVA	45
6. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS ASOCIADAS A LA POBLACION TRABAJADORA DE MÁS EDAD	47
6.1.- CARACTERÍSTICAS	48

6.2.- PRINCIPALES RIESGOS EN LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE MÁS EDAD	54
7. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LA POBLACION TRABAJADORA DE MÁS EDAD	59
7.1. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y TRABAJADORES DE MAS EDAD	60
7.2. EVALUACION DE RIESGO ERGONÓMICA	69
7.3. DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO:	69
7.4. FORMACION	70
7.5. VIGILANCIA DE LA SALUD	73
7.6. CONDICIONES PSICOSOCIALES Y ORGANIZATIVAS	75
7.7. ALGUNAS MEDIDAS PREVENTIVAS	77
7.8. EVITAR LOS RIESGOS DE LESIÓN:	79
7.9. PARA MEJORAR LAS DEMANDAS FÍSICAS SON LAS SIGUIENTES:	81
8. ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	89
8.1. DISEÑO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.	91
8.2. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN PARA LA ADAPTACIÓN DEL PUESTO	103
8.3. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ADAPTACIÓN DEL PUESTO	106
8.4. MEDIDAS PREVENTIVAS Y ADAPTACIÓN DEL PUESTO	111
8.5. ADECUACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE MAYOR EDAD	115
9. PROMOCIÓN DE LA SALUD Y BIENESTAR	128
10. PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA GESTIÓN PREVENTIVA DE LA EDAD EN LAS EMPRESAS	134
ACRÓNIMOS	138
BIBLIOGRAFÍA	139

NORMATIVA	142
NORMATIVA BÁSICA	142
NORMATIVA ESPECÍFICA	145
PROPUESTAS DE UGT-MADRID	147
PUBLICACIONES DE LA SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE	157
DIRECCIONES DE INTERÉS	159

PRESENTACIÓN

El Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales es un Acuerdo que nace del diálogo social y está consensuado entre el Gobierno de la Comunidad de Madrid y los interlocutores sociales más representativos de la Comunidad de Madrid (CEIM, CCOO y UGT de Madrid). En él se refleja el compromiso para la mejora de las condiciones de seguridad y salud de todas las personas trabajadoras madrileñas y consideramos, ahora más que nunca, que es una herramienta muy valiosa en la lucha contra la siniestralidad laboral en nuestra región, por tanto, para la mejora de la salud pública de la ciudadanía madrileña.

El 22 de diciembre de 2020 tuvo lugar la firma del VI PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2021-2024, que se desarrollará a lo largo de los próximos cuatro años.

Esta estrategia en materia de prevención de riesgos laborales para el período 2021-2024 mantiene la continuidad de las anteriores y además incorpora nuevos aspectos de cara a establecer las líneas generales de trabajo dirigidas a mejorar las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras y reducir los índices de siniestralidad laboral en nuestra comunidad autónoma.

Han pasado ya 20 años desde que se aprobara el I Plan Director (año 2002), y se ha comprobado a lo largo de estos años que es un

instrumento efectivo para la reducción de la siniestralidad laboral, la Comunidad de Madrid es una de las que menor índice de incidencia de accidentes de trabajo tiene de toda España.

Desgraciadamente los accidentes laborales siguen produciéndose. El grave problema que suponen por su magnitud humana, social y económica está latente. Además del coste humano que representa la pérdida de salud, los accidentes de trabajo derivan en importantes costes económicos y sociales que deben convertir las medidas tendentes a su reducción en un objetivo de primer orden para Administraciones y todos los organismos y empresas implicadas.

Y las principales causas de siniestralidad laboral según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo son las relacionadas con la “Organización del Trabajo”, es decir, los factores relacionados con el método de trabajo, la propia realización de la tarea, la formación, información, instrucciones y señalización o la selección de equipos, materiales o auxiliares no apropiados a la tarea, constituyen las causas con mayor peso relativo sobre el total de las detectadas en la investigación de accidentes.

De acuerdo con los datos oficiales provisionales proporcionados por el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) en 2021 se produjeron un total de 86.566 accidentes de trabajo, lo que supone un aumento del 27,18% respecto a 2020. En este mismo periodo se han incrementado los accidentes leves un 27,22%, los

graves un 17,66%, y los accidentes mortales pasando de 58 a 79 fallecidos, 21 personas trabajadoras más han perdido la vida en 2021.

Por sectores, todos los sectores tienen un ascenso en el número de accidentes de trabajo, destacando desgraciadamente el incremento del 100% de accidentes mortales en el sector de la construcción, 18 trabajadores fallecieron en 2021 frente a los 9 que perdieron la vida en 2020. También experimentan una gran subida las patologías no traumáticas, 65,22%.

DATOS PROVISIONALES

ACCIDENTES LABORALES*: DIFERENCIA PORCENTUAL 2020-2021 ENERO-DICIEMBRE

Sectores de CNAE 2009
No incluidos pluriempleados

SECTORES ACTIVIDAD	LEVES			GRAVES			MORTALES			TOTAL		
	2020	2021	Dif. %	2020	2021	Dif. %	2020	2021	Dif. %	2020	2021	Dif. %
AGRICULTURA	228	277	21.49	4	2	-50.00	0	0	-	232	279	20.26
INDUSTRIA	6.815	7.781	14.17	31	31	0.00	6	3	-50.00	6.852	7.815	14.05
CONSTRUCCIÓN	9.700	11.394	17.46	94	113	20.21	9	18	100.00	9.803	11.525	17.57
SERVICIOS	41.110	50.441	22.70	180	193	7.22	34	46	35.29	41.324	50.680	22.64
TOTAL jornada laboral	57.853	69.893	20.81	309	339	9.71	49	67	36.73	58.211	70.299	20.77
<i>IN-ITINERE</i>	9.771	16.141	65.19	76	114	50.00	9	12	33.33	9.856	16.267	65.05
TOTAL GENERAL	67.624	86.034	27.22	385	453	17.66	58	79	36.21	68.067	86.566	27.18
FORMAS	In-Itinere			76	114	50.00	9	12	33.33			
	Tráfico			49	37	-24.49	10	9	-10.00			
	Patología no traumática			32	36	12.50	23	38	65.22			
	Resto de formas			228	266	16.67	16	20	25.00			
	TOTAL			385	453	17.66	58	79	36.21			

Las Patologías no traumáticas (PNT) son aquellas producidas por: derrames cerebrales, infartos, etc.

* Accidentes que han causado baja, reconocidos por la Autoridad Laboral en el periodo de referencia.

ACCIDENTES LABORALES COVID-19: ENERO-DICIEMBRE 2021

No incluidos pluriempleados

SECTORES ACTIVIDAD	LEVES	GRAVES	MORTA	TOTAL
	2021			
AGRICULTURA	0	0	0	0
INDUSTRIA	0	0	0	0
CONSTRUCCIÓN	0	0	0	0
SERVICIOS	2645	4	2	2651
TOTAL	2.645	4	2	2.651

Fuente: Siniestralidad 2021. Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid.

Si bien hay que decir, que las cifras de siniestralidad del año 2020 han sido inusuales debido a la pandemia producida por el virus Sars Cov 2 y que ha continuado teniendo impacto en la actividad de las empresas de nuestra región durante el año 2021.

Respecto de las enfermedades del trabajo, en 2021 el número de enfermedades profesionales comunicadas ha ascendido a 917. Del total de enfermedades comunicadas 539 se han producido con baja y 378 han sido sin baja, 454 se han notificado por hombres trabajadores y 463 por mujeres trabajadoras.

El grupo 2 Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos, sigue siendo en el que mayor declaración se ha producido con un total de 639, un 69% del total, 372 patologías con baja y 267 sin baja.

Destacar el pequeño número de enfermedades que se comunican en el grupo 6 Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenicos, tan sólo 6 patologías.

Aunque es evidente que la declaración de enfermedades profesionales ha aumentado, influenciado por la pequeña mejora de la actividad económica, UGT-Madrid consideramos que existe una infranotificación y un infrarreconocimiento, que en muchos casos se atienden como enfermedades comunes, produciéndose un grave perjuicio para el trabajador que ve reducidas sus prestaciones, para la sociedad que costea a través del sistema sanitario público enfermedades que corresponden al sistema de seguridad social, y

para las empresas porque lo que no se declara no existe, y, por lo tanto, no se previene. Las enfermedades profesionales son la gran asignatura pendiente de la prevención de riesgos laborales en Madrid.

Los cánceres de origen profesional, las patologías derivadas de los riesgos psicosociales y muchos de los trastornos musculoesqueléticos siguen sin declararse como **enfermedades** relacionadas con el **trabajo**.

Para luchar contra los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo hay que actuar contra sus causas. Por ello, en este VI Plan las enfermedades relacionadas con el trabajo también se mantienen en un primer plano. También se plantean nuevos desafíos originados por la pandemia, y trata de colaborar con las medidas de Salud Pública en las diferentes fases de la reactivación económica.

Llevamos dos años atípicos. Estamos viviendo acontecimientos impensables: crisis económicas, la pandemia producida por el virus Sars-Cov 2, ahora la guerra entre Rusia y Ucrania, todos ellos han variado nuestra vida diaria y nos ha dado una visión diferente del sistema de prevención de riesgos laborales.

La situación que estamos viviendo en estas crisis está generando el crecimiento de la precariedad, de la inseguridad y de la desigualdad generando peores condiciones de trabajo y, por tanto, mayores daños derivados del trabajo, sean accidentes de trabajo o

enfermedades profesionales.

La temporalidad caracteriza a la mayoría de los nuevos contratos firmados cada año. La duración de los mismos es muy escasa. La alta rotación de contratos de tan corta duración impide garantizar los derechos de información y formación sobre los riesgos y medidas preventivas existentes en la empresa. El miedo a perder el trabajo, al desempleo, la ansiedad son otros de los grandes retos a afrontar, los riesgos psicosociales.

Y son las mujeres, los migrantes, los jóvenes, los mayores de 55 años, y en general las personas más vulnerables, los que padecen mayor discriminación a la hora de acceder a un puesto de trabajo, abocándoles a ocupar aquellos trabajos que acumulan mayores tasas de temporalidad y parcialidad, a su vez relacionados con mayores índices de siniestralidad.

Esperemos que con la recién firmada Reforma del Mercado de Trabajo, Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, cuyo objetivo principal es erradicar la temporalidad, las condiciones de trabajo mejoren y la salud laboral.

Los tres ejes de actuación principales del VI Plan Director intentarán mejorar la situación de la prevención en la empresa. Tanto de los riesgos tradicionales, como de los nuevos riesgos emergentes derivados de la evolución demográfica, la tecnología y las nuevas

formas de organización del trabajo, como el teletrabajo. También se contemplan los riesgos laborales en el entorno del Empleo Verde y la transición justa, teniendo en cuenta la diversidad y la perspectiva de género.

En UGT-Madrid vamos a realizar diferentes actuaciones a través de los convenios que desarrollaran este VI Plan Director. Dirigidas fundamentalmente a informar, divulgar y sensibilizar a toda la ciudadanía, a reforzar situaciones preventivas adecuadas entre las personas trabajadoras y delegados y delegadas. La formación en especial de los nuevos delegados y delegadas de prevención, así como la actualización de los conocimientos de los que ya llevan tiempo desarrollando actividades preventivas, se hace imprescindible.

Para UGT-Madrid tiene especial relevancia el reconocimiento que se hace de la labor de los agentes sociales como una pieza clave en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo y en la difusión de la cultura preventiva. Está demostrado que donde hay representación sindical hay mayor implantación de medidas de prevención de riesgos laborales.

El desarrollo de actuaciones de formación, información, sensibilización y divulgación es necesario y harán posible probablemente la mejora de la implantación de la Seguridad y Salud Laboral en las empresas y por ende una mayor salud de la población trabajadora.

Esperemos que todas las actuaciones que hemos planificado en este convenio 2022 que desarrolla el VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales, mejoren realmente la situación de la siniestralidad laboral y la salud de la ciudadanía madrileña y sean una herramienta útil para delegados sindicales, de prevención y personas trabajadoras en un mayor conocimiento de sus derechos y de mejora en el día a día en beneficio de su salud laboral.

Desde UGT-Madrid creemos que, con la firma de este Acuerdo, podemos avanzar en una mayor implantación de la prevención de riesgos laborales en las empresas y por tanto defender la salud y la seguridad de las personas trabajadoras madrileñas, mejorando las condiciones de trabajo de todas ellas, lo que tiene también repercusión en la sociedad, haciéndola más saludable.

Fdo.: Susana Huertas Moya

Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT Madrid

1

INTRODUCCIÓN

El mercado de trabajo en España está sufriendo una importante transformación social, ya que se caracteriza por el envejecimiento de la población trabajadora y se ve afectado por a la baja natalidad que representa hoy en día.

La disminución del número de jóvenes que obtienen un empleo, y la falta de experiencia que exigen las empresas para poder ejercer laboralmente, provocará que en los próximos años se registre un considerable aumento de la proporción de personas trabajadoras de edad avanzada.

El aumento de la esperanza de vida en la sociedad española junto con el descenso progresivo de la natalidad favorece que el grueso de la población activa se desplace sin remedio hacia edades más avanzadas. Si a esto sumamos una situación laboral difícil y una edad de jubilación que se sitúa en los 67 años, nos encontramos con un panorama en el que ya no somos mayores para trabajar.

Esta realidad se da en todo el ámbito de la Unión Europea, de forma que se han aunado esfuerzos para mejorar las condiciones de calidad del trabajo. Diferentes estudios han demostrado que uno de los factores de discriminación más importantes es la edad. Evitar este tipo de situaciones y mejorar las condiciones de trabajo

aumentando los esfuerzos en la gestión de la edad son los objetivos que se han marcado en materia de prevención de riesgos laborales.

El envejecimiento tiene implicaciones, tanto positivas como negativas, en las capacidades y habilidades de las personas. Mientras que algunas capacidades (visión, audición, fuerza...) pueden disminuir, algunas funciones cognitivas, como el control del uso del lenguaje o la capacidad para procesar problemas complejos, mejoran con la edad. Estos cambios también vienen marcados por los estilos y hábitos de vida, ~~manera de vivir~~, el entorno laboral y social del individuo, en los que es necesario tener en cuenta el género de forma transversal.

Cada persona trabajadora es diferente y está expuesto a diferentes riesgos que además se pueden ver agravados por factores como el género, el estado físico, o la edad.

Adaptar el trabajo a las características individuales de cada trabajador y trabajadora, es fundamental de cara a favorecer un entorno laboral seguro y más saludable.

Este es uno de los retos a abordar, las empresas, las Administraciones, el Sistema de Seguridad Social y de Salud Laboral, y por supuesto los trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones más representativas.

Por ello en el Acuerdo VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, se incorporó el Eje

Transversal nº2: “Colectivos de trabajadores”, en el que se consideran prioritarios aquellos colectivos sensibles, así como aquellos que por sus características requieran especial atención, destacando la edad dirigida hacia dos grupos: Jóvenes (Edad inferior a 30 años y/o Edad avanzada (Edad superior a 55 años).

Hemos elegido esta línea de actuación para desarrollar este manual con la intención de informar a los trabajadores y trabajadoras, así como también a los delegados y delegadas de prevención sobre la importancia que tiene la prevención de riesgos laborales en la población trabajadora de más edad.

En UGT-Madrid vamos a continuar trabajando en la mejora de la salud y seguridad de trabajadores y trabajadoras, nuestra apuesta pasa por el fomento de una vida laboral en las mejores condiciones posibles.

2

OBJETIVOS

Nos planteamos como objetivo principal fomentar el pensamiento y comportamiento preventivo a todos los trabajadores y trabajadoras de más edad, dentro de su centro de trabajo, para que puedan mantenerse motivados y satisfacer sus necesidades, donde se les brinde igualdad de oportunidades y puedan recibir cualquier tipo de capacitación al igual que la población joven.

Así mismo, se establece un objetivo general y otros específicos que detallamos a continuación

2.1. OBJETIVO GENERAL

Como objetivo general pretendemos dar a conocer a todos los trabajadores y trabajadoras de mas edad que puedan trabajar en un ámbito laboral apto y adecuado para cada una de sus necesidades, así como implicarles en la creación de una cultura preventiva dentro del seno de la empresa, que no solo se pretenda reducir la siniestralidad laboral, sino que también les permita alcanzar una mejor calidad de vida en el trabajo.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Facilitar a la población de más edad herramientas que le permitan desarrollar sus actividades de manera segura en el ámbito laboral

- Estudiar las características de las personas trabajadoras de más edad.
- Informar sobre los sistemas de trabajo para ayudar a este colectivo a ejercer eficazmente sus capacidades.
- Informar sobre las condiciones de trabajo de este grupo.

3

SITUACIÓN ACTUAL. POBLACIÓN TRABAJADORA Y EDAD

Hay aproximadamente 94 millones de jóvenes europeos con edades comprendidas entre los 15 y los 29 años. Muchos están estudiando o formándose, y otros han encontrado trabajo y están desarrollando una carrera profesional. Sin embargo, también hay un porcentaje importante de desempleados, muchos de los cuales han perdido hace mucho la esperanza de encontrar trabajo.

Por otro lado, tal y como establece la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, en su artículo **Los jóvenes y la seguridad y salud en el trabajo**, *“las estadísticas muestran que los jóvenes de edades comprendidas entre los 18 y los 24 años de edad son más proclives a sufrir accidentes de trabajo graves que otros adultos más mayores. Pueden estar expuestos a condiciones de trabajo deficientes que lleven al desarrollo de enfermedades profesionales mientras son todavía jóvenes o en un momento posterior de sus vidas”*.

Al ser nuevos en el lugar de trabajo, los jóvenes carecen de experiencia y a veces de la suficiente madurez física y psicológica. Es posible que no conozcan los riesgos a los que se enfrentan.

En cambio, la población trabajadora de más edad suele ser mucho

más consciente a la hora de desarrollar sus actividades, ya que tienen mucha más experiencia laboral, bien sea por sus capacidades físicas o por su conocimiento en cuanto al peligro al que puedan estar expuestos.

Los trabajadores y trabajadoras de más edad son un grupo importante en la sociedad española y madrileña actualmente y lo seguirán siendo en el futuro.

Desde la década de 1960, la esperanza de vida ha ido en aumento en el conjunto de Europa, al tiempo que se han mantenido unas tasas de natalidad bajas. En consecuencia, la población europea está envejeciendo, y se espera que para 2040 los mayores de 65 años representen cerca del 27 % de la población. Como cabe destacar, la población activa europea también envejece y la proporción de personas trabajadoras de más edad (55-64 años) va en aumento.

Aunque la esperanza de vida aumenta, en esos años de vida adicionales no en todos los casos necesariamente se goza de buena salud, y la incidencia de enfermedades crónicas (como cáncer, trastornos musculoesqueléticos, enfermedades cardiovasculares, diabetes, depresión, etc.) aumenta.

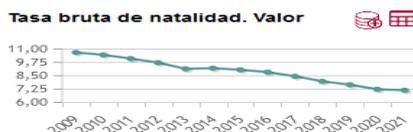
Las empresas se enfrentan al reto de gestionar plantillas de edades cada vez más avanzadas. Por un lado, han de asegurarse que las condiciones de trabajo se ajustan a las capacidades y habilidades, lo cual redundará en mejores condiciones de salud y seguridad y en

la optimización del rendimiento y la productividad. Por otro lado, la experiencia es un valor que, bien gestionado, aporta importantes beneficios en las organizaciones. En este sentido, otro riesgo al que se enfrentan muchas empresas es la pérdida de recursos valiosos cuando una persona se jubila (experiencias, conocimiento, trucos, habilidades específicas, etc.) que normalmente no suelen transmitirse de manera adecuada a los trabajadores y trabajadoras más jóvenes.

Indicadores demográficos - Año 2021

	Valor	Variación anual
Tasa bruta de natalidad	1 7,10	-1,24
Indicador coyuntural de fecundidad	2 1,19	0,32
Edad media a la maternidad	3 32,60	0,85
Tasa bruta de mortalidad	1 9,49	-8,72
Tasa de mortalidad infantil (menores de un año)	4 2,52	-2,83
Esperanza de vida al nacimiento	3 83,06	0,88
Tasa bruta de nupcialidad	1 3,12	63,83

1. Por mil habitantes
2. Número de hijos por mujer
3. Número de años
4. Por mil nacidos vivos



Fuente de datos INE.

3.1 SITUACIÓN DEMOGRÁFICA

Como se observa en el cuadro, en el año 2021 la tasa de natalidad descendió -1,24 puntos, lo que supone que nacieron menos bebés que en 2020, 7,1 por cada mil habitantes. Destacar también que la tasa bruta de mortalidad fue de -8,72 puntos menos que en 2020,

fallecieron 9 personas menos por cada mil habitantes.

3.2. EVOLUCIÓN DE LA ESPERANZA DE VIDA

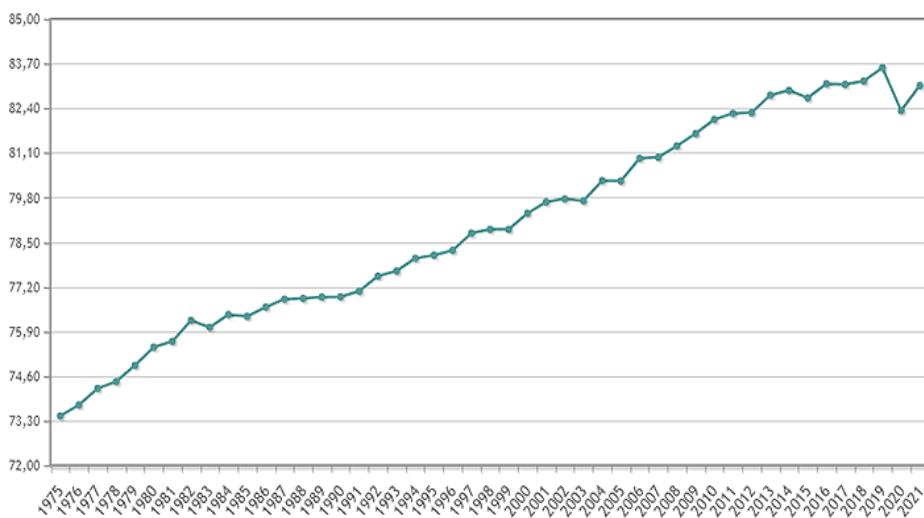
En 2021 la esperanza de vida en España subió hasta llegar a 83,06 años. Ese año la esperanza de vida de las mujeres fue de 85,83 años, mayor que la de los hombres que fue de 80,24 años.

El nivel de esperanza de vida es muy alto en relación a la del resto de las personas de otros países

Esperanza de vida 2021

Sexo	Años
Hombres	80,24
Mujeres	85,83
AMBOS SEXOS	83,06

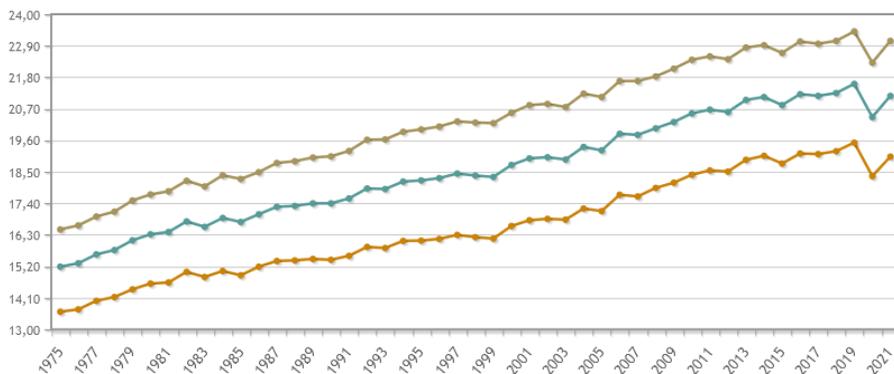
En la siguiente gráfica comprobamos como la esperanza de vida ha venido aumentando año a año hasta alcanzar en el 2019 la edad de 83,7 años frente a los 73,3 años de esperanza de vida en 1975, más de 10 años. En 2020 se produce una disminución de más de un año con respecto a 2019, 82,4 años, que puede ser producida por la pandemia sufrida por la COVID 19.



Fuente: INE. Indicadores demográficos básicos (publicado en junio de 2022 con datos definitivos de 2020. Próxima actualización: diciembre de 2022)

Esperanza de vida a los 65 años en España: ¿cuántos años se viven después de los 65? Hasta el 2022

Sexo	Años
Hombres	19,03
Mujeres	23,07
AMBOS SEXOS	21,15



Fuente: [INE. Indicadores demográficos básicos](#) (publicado en junio de 2022 con datos definitivos de 2020. Próxima actualización: diciembre de 2022).

Desde el año de 1975 hasta el 2021 se ha visto un incremento de 21.15 años aproximadamente de vida en la población española después de los 65 años. El envejecimiento de la población se refleja en un aumento de los trabajadores y trabajadoras de más edad. Estos números seguirán aumentando debido a la caída de las tasas de natalidad y a que menos trabajadores y trabajadoras se unan a

la fuerza laboral. Las personas están ingresando al mercado laboral a una edad más avanzada, una de las principales razones es que los jóvenes están ampliando sus estudios más que antes, debido a la competitividad existente en el mercado laboral y por ende la falta de experiencia laboral, lo que conlleva a desmotivar a la población joven para poder incorporarse en este ámbito.

4

SINIESTRALIDAD LABORAL

4.1.- A NIVEL NACIONAL

4.1.1.- EVOLUCIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN FUNCIÓN DE LA EDAD A NIVEL NACIONAL, ENERO-JULIO 2022

ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA, EN JORNADA E IN ITINERE, SEGÚN GRAVEDAD, POR SEXO Y EDAD DEL TRABAJADOR Y TRABAJADORA ACCIDENTADO.

ENERO-JULIO 2022

	EN JORNADA				IN ITINERE			
	Total	Leves	Graves	Mortales	Total	Leves	Graves	Mortales
TOTAL	319.502	316.832	2.284	386	43.491	42.895	507	89
De 16 y 17 años	437	436	1	-	92	90	2	-
De 18 y 19 años	3.850	3.831	19	-	616	611	4	1
De 20 a 24 años	22.045	21.943	93	9	3.854	3.811	37	6
De 25 a 29 años	29.230	29.116	101	13	5.292	5.241	42	9
De 30 a 34 años	33.356	33.172	169	15	5.354	5.299	46	9
De 35 a 39 años	39.033	38.811	192	30	5.234	5.179	45	10
De 40 a 44 años	48.045	47.703	306	36	5.927	5.849	67	11
De 45 a 49 años	47.566	47.170	344	52	5.524	5.458	55	11
De 50 a 54 años	41.906	41.412	413	81	4.828	4.733	79	16
De 55 a 59 años	33.382	32.926	375	81	4.074	3.993	76	5
De 60 a 64 años	18.795	18.493	241	61	2.417	2.358	49	10
De 65 y más años	1.857	1.819	30	8	279	273	5	1
VARONES	219.827	217.541	1.918	368	20.443	20.044	332	67
De 16 y 17 años	350	350	-	-	58	58	-	-
De 18 y 19 años	2.988	2.972	16	-	372	369	2	1
De 20 a 24 años	15.952	15.861	82	9	2.014	1.985	25	4
De 25 a 29 años	19.591	19.493	85	13	2.594	2.565	24	5
De 30 a 34 años	23.338	23.171	152	15	2.650	2.611	31	8
De 35 a 39 años	27.571	27.373	169	29	2.612	2.572	34	6
De 40 a 44 años	34.090	33.791	265	34	2.913	2.855	51	7
De 45 a 49 años	33.321	32.972	301	48	2.626	2.576	40	10
De 50 a 54 años	28.120	27.714	328	78	2.125	2.062	51	12
De 55 a 59 años	21.775	21.399	300	76	1.582	1.530	47	5
De 60 a 64 años	11.702	11.448	196	58	819	787	24	8
De 65 y más años	1.029	997	24	8	78	74	3	1
MUJERES	99.675	99.291	366	18	23.048	22.851	175	22
De 16 y 17 años	87	86	1	-	34	32	2	-
De 18 y 19 años	862	859	3	-	244	242	2	-
De 20 a 24 años	6.093	6.082	11	-	1.840	1.826	12	2
De 25 a 29 años	9.639	9.623	16	-	2.698	2.676	18	4
De 30 a 34 años	10.018	10.001	17	-	2.704	2.688	15	1
De 35 a 39 años	11.462	11.438	23	1	2.622	2.607	11	4
De 40 a 44 años	13.955	13.912	41	2	3.014	2.994	16	4
De 45 a 49 años	14.245	14.198	43	4	2.898	2.882	15	1
De 50 a 54 años	13.786	13.698	85	3	2.703	2.671	28	4
De 55 a 59 años	11.607	11.527	75	5	2.492	2.463	29	-
De 60 a 64 años	7.093	7.045	45	3	1.598	1.571	25	2
De 65 y más años	828	822	6	-	201	199	2	-

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Estadística de Accidentes de Trabajo 2022

En el periodo desde Enero hasta Julio de 2022, se han producido 319.502 accidentes en jornada de trabajo y 43.491 accidentes in itinere, de los cuales 316.832 se calificaron como leves, 2.284 accidentes fueron graves y 386 accidentes fueron mortales,

haciendo una distinción entre hombres y mujeres, el 69% de los accidentes en jornada de trabajo con baja afectaron a hombres y el 31% afectaron a mujeres.

Los accidentes mortales en jornada de trabajo se distribuyeron en 368 casos en hombres y 18 en mujeres. Destacan en ambos sexos en la franja de edad comprendida entre los 50 y 59 años de edad, y destacan un incremento en los accidentes in itinere en la franja de los 50-54 años.

Respecto a los varones se observa un incremento de accidentes mortales en jornada de trabajo en la franja de edad a partir de los 45 años de edad.

También se observa un incremento notable de accidentes graves en los varones respecto a las mujeres en casi todas las franjas de edad.

4.1.2.- EVOLUCION ENFERMEDADES PROFESIONALES POR EDAD A NIVEL NACIONAL ENERO-AGOSTO 2022

NUMERO DE PARTES COMUNICADOS DISTRIBUIDOS POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO

ENERO-AGOSTO 2022

Edades	CON BAJA			SIN BAJA			TOTALES		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 20	6	3	9	16	9	25	22	12	34
De 20 a 24	67	55	122	72	84	156	139	139	278
De 25 a 29	150	116	266	143	180	323	293	296	589
De 30 a 34	255	207	462	256	288	544	511	495	1.006
De 35 a 39	405	299	704	432	442	874	837	741	1.578
De 40 a 44	676	512	1.188	718	714	1.432	1.394	1.226	2.620
De 45 a 49	694	558	1.252	805	883	1.688	1.499	1.441	2.940
De 50 a 54	587	699	1.286	738	868	1.606	1.325	1.567	2.892
De 55 a 59	442	426	868	537	537	1.074	979	963	1.942
De 60 a 64	250	177	427	349	238	587	599	415	1.014
Igual y más de 65	5	22	27	39	20	59	44	42	86
TOTALES	3.537	3.074	6.611	4.105	4.263	8.368	7.642	7.337	14.979

Fuente: Ministerio De Inclusión, Seguridad Social Y Migraciones

Durante el periodo de enero -agosto de 2022 se han comunicado un total de 14.979 enfermedades profesionales a nivel nacional, de las cuales 6.611 han sido con baja laboral, en una franja de edad comprendida entre los 40 a 54 años, siendo los hombres los de mayor número de partes comunicados con 3.537. Entre los 40 y 54 años es el tramo de edad en el que mayor declaración se produce, mientras que en las mujeres se puede observar que va desde los 40 a 59 años de edad.

Respecto de las enfermedades profesionales sin baja se han comunicado un total de 8.368, teniendo los hombres una diferencia de 158 enfermedades profesionales sin baja menos que las mujeres, en una franja de edad comprendida entre los 40 y 59 años

en ambos sexos.

4.2. COMUNIDAD DE MADRID

4.2.1. EVOLUCIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

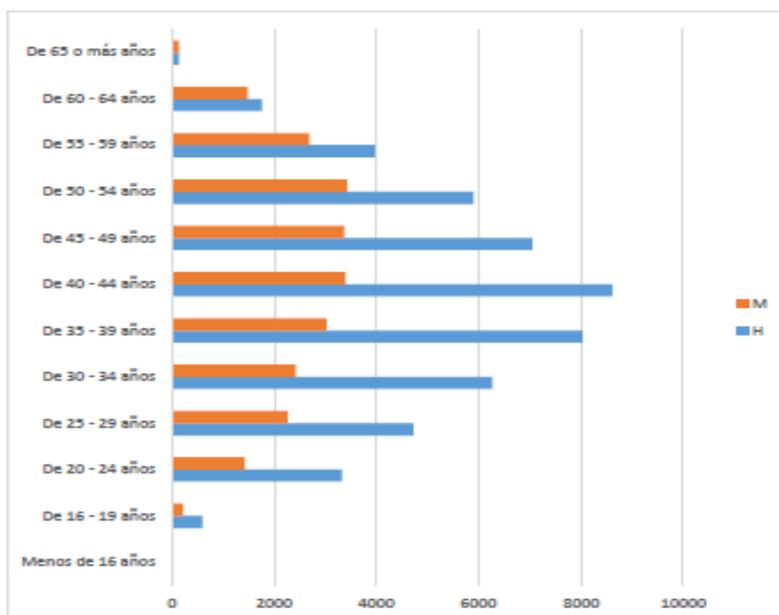
**ACCIDENTES LABORALES COMUNIDAD DE MADRID
POR SEXO Y GRADO
ENERO - AGOSTO 2022 (DATOS PROVISIONALES)**

SECTORES DE ACTIVIDAD	LEVES		GRAVES		MORTALES		TOTAL		TOTAL GENERAL
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
AGRICULTURA	159	19	1	0	0	0	160	19	179
INDUSTRIA	4580	672	22	4	5	0	4607	676	5283
CONSTRUCCIÓN	7603	98	65	1	12	0	7680	99	7779
SERVICIOS	20586	16685	98	32	28	1	20712	16718	37430
TOTAL en jornada	32928	17474	186	37	45	1	33159	17512	50671
IN-ITINERE	3506	4727	43	24	8	6	3557	4757	8314
TOTAL GENERAL	36434	22201	229	61	53	7	36716	22269	58985

Fuente: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Como se observa en el cuadro se han producido un total de 58.985 accidentes de trabajo en la comunidad de Madrid de los cuales 50.671 ha sido en jornada laboral y 8.314 de forma in-itinere, siendo los hombres los que tiene la mayor tasa de accidentabilidad.

SEGÚN GRUPOS DE EDAD



Atlas de la siniestralidad laboral de la comunidad de Madrid 2018

2018	Hombres	Mujeres	Total
Edad Media	40,75	42,73	41,39

Se puede observar en la gráfica, en el tramo de edad comprendido entre los 30 a 59 es en el que mayor número de accidentes se producen tanto en varones como en mujeres.

El mayor número de trabajadores accidentados son hombres entre los 35 y 44 años de edad

4.2.2. EVOLUCION DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES. NUMERO DE PARTES COMUNICADOS DISTRIBUIDOS POR EIDADES ENERO –AGOSTO 2022

TOTAL

CMDAD DE MADRID	Menores de 20	De 20 a 24	De 25 a 29	De 30 a 34	De 35 a 39	De 40 a 44	De 45 a 49	De 50 a 54	De 55 a 59	De 60 a 64	Igual y mas de 65	total
CMDAD DE MADRID	4	15	34	49	81	88	111	111	75	37	3	608

HOMBRES

CMDAD DE MADRID	2	9	13	24	48	49	59	56	45	19	3	327
-----------------	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	---	-----

MUJER

CMDAD DE MADRID	2	6	21	25	33	39	52	55	30	18		281
-----------------	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	--	-----

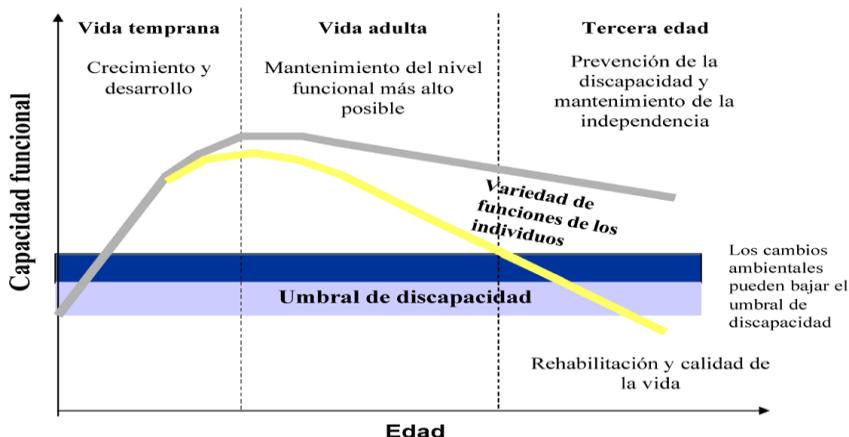
Fuente: MINISTERIO DE INCLUSION, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

Durante el periodo de enero-agosto de 2022 se han dado un total de 608 enfermedades en la comunidad de Madrid de las cuales 327 han sido de hombres y 281 de mujeres, en el tramo de edad tanto de hombres como de mujeres de 35 a 59 años se concentra el mayor número de enfermedades profesionales, y la menor comunicación se concentra en los menores de 30 y mayores de 60 años.

5

ENVEJECIMIENTO INDIVIDUAL

La evolución del envejecimiento es un fenómeno que presenta una amplia variabilidad y que está influido por múltiples factores personales, sociales y culturales. Tal y como indica la Organización Mundial de la Salud “los cambios que se producen durante el envejecimiento no son lineales ni uniformes, y solo se asocian vagamente con la edad de una persona”. Las variables individuales y la historia de vida marcan las diferentes formas de envejecer, por lo que no todas las personas envejecen de la misma manera. Estas capacidades funcionales dependerán de la capacidad intrínseca de la persona (la combinación de todas las capacidades físicas, mentales y psicosociales) y de los entornos en los que vive (en el más amplio sentido, que incluye los entornos físicos, sociales y normativos). En la figura podemos ver cómo se comportan muchas capacidades, las cuales tienen su máximo en la edad adulta, seguidas de un período de disminución que puede ser muy variable en función del modo de vida.



Capacidad funcional durante el ciclo vital

5.1. CAMBIOS RELACIONADOS CON EL ENVEJECIMIENTO

En los últimos veinte años, los países europeos han adoptado una serie de políticas, programas e iniciativas en materia de empleo, sanidad pública, justicia social, política social y educación profesional, destinados a abordar los desafíos del envejecimiento en la población. La mayoría de los gobiernos han introducido medidas socioeconómicas, como la reforma de los sistemas de pensiones, que incluyen el aumento de la edad de jubilación y la limitación de acceso a la jubilación anticipada.

El envejecimiento es un proceso complejo en el que se producen cambios biológicos, psicológicos y sociales. Los trabajadores y trabajadoras europeos, españoles y madrileños están envejeciendo.

La edad de jubilación está aumentando y consecuentemente la vida laboral tiende a prolongarse. La organización del trabajo y las condiciones de trabajo son factores que inciden en estos cambios, junto con ésta podemos destacar entre otros:

- La exposición ambiental, incluida la exposición en el medio de trabajo.
- Predisposición genética a la enfermedad.
- Estilo de vida (nutrición, actividad física, tabaquismo, consumo de alcohol).
- Nivel educativo y socioeconómico.
- Género.

Por esto pueden plantearse diferencias en las capacidades funcionales (reducción de la masa muscular, cambios en la agudeza visual o mayor fragilidad en la piel) entre individuos con la misma edad cronológica. Estos cambios pueden suponer consecuencias para el desarrollo del trabajo.

5.2. DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN FUNCIÓN DE LA EDAD Y DEL GÉNERO

“La discriminación por edad es la más recurrente en las organizaciones y empresas por encima de la de género, cultura o raza. El edadismo se fundamenta en tópicos que piensan que el

envejecimiento implica un deterioro de las habilidades de los individuos, aconsejando su aislamiento de la vida activa. Bastante más de la mitad de sus currículos son descartados por los reclutadores por prejuicios como competencias desfasadas o problemas para encajar en plantillas jóvenes.”¹

El envejecimiento de los trabajadores y trabajadoras ha llevado a una secuencia de estereotipos alrededor de dichos trabajadores y trabajadoras de más edad. Hay corrientes que estiman que los empleados y empleadas veteranos producen inconvenientes involucrados con la productividad, la flexibilidad, la innovación, el estrés, la fatiga y la salud. Se tiene una percepción estereotipada de que las personas trabajadoras son un conjunto uniforme, que se caracteriza por la baja flexibilidad, el conservadurismo, la dependencia y la pasividad.

Las investigaciones reflejan que el rendimiento de los trabajadores y trabajadoras veteranos no es inferior al de la población trabajadora joven. Una diferencia que se hace referente a las habilidades de los trabajadores y trabajadoras, es la diferencia entre habilidades cristalizadas y fluidas. *(Facultad de ciencias sociales y del trabajo / universidad de Zaragoza: Envejecimiento De La Población Trabajadora Y Prevención De Riesgos Laborales)*

¹ Extracto artículo de prensa del periódico digital Elperiodico.com “La discriminación laboral por edad. ¿Tener más de 45 años es un problema?. José María Torres, Empresario y Patrón de la Fundación PIMEC

Las habilidades fluidas se caracterizan por un procesamiento de información consciente y se fundamentan en la velocidad, funcionalidades espaciales y la interacción de información. Estas habilidades tienden a deteriorarse con la edad, los individuos más grandes poseen más problemas para conservar de forma reiterada la atención y hacen las ocupaciones con más lentitud debido al deterioro de los procesos cognitivos, ya que la función de memorización es menor.

Las habilidades cristalizadas se fundamentan en conocimientos y procesos asentados, requiriendo poco esfuerzo y permanecen más automatizadas, por lo cual van incrementando durante la vida gremial. Las ocupaciones fundamentadas en procesos de memoria funcionan de forma automática, sin embargo, necesita un ámbito conocido y estable lo cual cada vez es menos recurrente en las empresas.

Con respecto al género, las mujeres padecen una doble discriminación gracias a una secuencia de componentes que solo están afectando a este colectivo. Acostumbran a tener más problemas de ingreso y permanencia al mercado de trabajo lo cual crea inseguridad, de igual manera denotan más problemas de promoción y desarrollo de carrera profesional.

La discriminación se genera en los diferentes sectores, ocupaciones y labores en el mercado laboral. La discriminación horizontal se genera por una repartición desigual entre féminas y hombres en el trabajo y está relacionada con estereotipos de género. Hay sectores enormemente feminizados o masculinizados como podría ser la zona de cuidados que está más feminizado o, por otro lado, esas actividades en relación con ingenierías que permanecen más masculinizadas. La segregación horizontal, conlleva que las féminas se encuentren más presentes en esos sectores como la sanidad y el trabajo social, la enseñanza y otros servicios que son más exigentes a partir de la perspectiva emocional, lo cual puede llevar a un más grande estrés y perjuicios psicosociales.



Así mismo las mujeres suelen ocupar puestos de trabajo más precarios con una mayor temporalidad y trabajo a tiempo parcial, lo que se asocia con un mayor número de accidentes y una disminución de los ingresos durante la vida laboral. La diferencia de salarios entre mujeres y hombres por desarrollar el mismo trabajo con funciones similares está relacionada con diferentes factores. Algunos de ellos son:

- Los puestos de gerencia y supervisión son ocupados en su mayoría por hombres.
- Las mujeres se encargan en mayor medida del trabajo no remunerado, cuidado doméstico y cuidado de personas.
- Las mujeres suelen abandonar el mercado laboral por cargas familiares con más frecuencia que los hombres, lo que afecta al desarrollo profesional, salario y pensiones.
- Discriminación en el mercado laboral ya que no existe una representación igualitaria entre mujeres y hombres en los sectores profesionales y ocupaciones laborales.

En el *Estudio sobre la percepción de la discriminación por edad en el empleo, elaborado por el Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades*, se refleja que la edad es el factor de discriminación más frecuente en el ámbito laboral.

En este estudio aparece la discriminación por edad y género como los principales factores de discriminación en el trabajo. Pero esta discriminación no afecta igual a mujeres que a hombres, mientras que el factor de la edad es transversal y afecta tanto a hombres como a mujeres, el factor de género afecta casi exclusivamente a las mujeres.

La discriminación por género que padecen mayoritariamente las mujeres, ésta se asocia primordialmente a la “edad fértil” y a las edades intermedias por ser a la edad que se asocia con el

embarazo.

Entre los varones que declaran haberse sentido discriminados en función de la edad, el instante más destacado es “el ingreso al trabajo”, tanto entre los adolescentes como en las edades adultas. Entre los hombres además del ingreso al trabajo, permanecen presentes la promoción, la entrada a puestos de responsabilidad, el sueldo y la entrada a la formación. Mientras tanto que en las mujeres se refleja que la entrada al puesto de trabajo es la principal discriminación, y en menor medida la promoción o el sueldo y, a diferencia de los hombres, la entrada a la formación tiene bastante escasa incidencia.

5.3. CAPACIDAD Y SUS FACTORES DE RIESGOS

La capacidad de trabajo es un concepto complejo y dinámico que engloba todos aquellos aspectos que resultan esenciales a la hora de enfrentarse a la vida laboral. Los principales puntos que determinan la capacidad para el trabajo resultan de la interacción entre los recursos de la persona y las características del trabajo:

- Recursos individuales: percepción de la salud y salud objetiva, capacidad funcional, competencia profesional, motivación y satisfacción en el trabajo.
- Factores ocupacionales: demandas del trabajo (físicas, mentales y sociales), entorno ambiental y organización del trabajo.

De la capacidad de trabajo hay que destacar la estrecha relación entre los recursos individuales y los factores laborales: unos recursos individuales adecuados no pueden traducirse en una capacidad de trabajo adecuada a menos que se proporcionen las condiciones de trabajo idóneas. Asimismo, unas buenas condiciones de trabajo tampoco compensan totalmente unos recursos individuales o sociales inadecuados.

Se trata de un proceso dinámico, la capacidad de trabajo cambia a medida que sus componentes (personales, laborales, sociales) se modifican.

Tal y como establece la “Guía para la gestión de la salud, del bienestar y de la adaptación del puesto de trabajo en trabajadores de mayor edad del INSST, existen diferentes factores de riesgo que afectan a la capacidad de trabajo y que, aunque son importantes en cualquier momento, influyen con mayor claridad en los trabajadores y trabajadoras de más edad, Los más destacados son:

DEMANDAS FÍSICAS	ENTORNO AMBIENTAL	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
Posturas forzadas (flexión y torsión simultáneas)	Entornos sucios y húmedos	Ambigüedad de roles
Trabajo muscular estático	Calor ambiental	Supervisión e interferencia con el trabajo
Fuerza muscular elevada	Frío ambiental	Miedo a los errores
Manejo manual de cargas	Cambios continuos en la temperatura ambiental	Falta de libertad e influencia en el propio trabajo
Picos de carga súbitos	Riesgo de accidentes laborales	Presión de tiempos
Movimientos repetitivos	Iluminación	Falta de desarrollo profesional
	Ruido	Falta de reconocimiento
	Vibraciones	

Factores de riesgo que afectan a la capacidad de trabajo de las personas de mayor edad

La “Capacidad de trabajo” es el equilibrio entre las exigencias del trabajo y los recursos de cada persona. Es un concepto que también debe tener en cuenta el contexto fuera del lugar de trabajo, incluidos los ámbitos familiar y social. El contenido del trabajo, la carga de trabajo y la organización del trabajo, así como el entorno y la comunidad laborales, influyen en las exigencias en el lugar de trabajo, mientras que los recursos individuales dependen de la salud y las capacidades funcionales, la competencia, los valores, las actitudes y la motivación.

(Guía para la gestión de la salud, del bienestar y de la adaptación del puesto de trabajo en trabajadores de mayor edad. www.insst.es)

La capacidad de trabajo no solo está relacionada (negativamente) con la limitación funcional y la falta de adaptación del entorno. Los trabajadores y trabajadoras de más edad tienen un gran potencial que puede ser muy útil para sus empresas, por lo que se hace necesario que las empresas aprovechen estos beneficios, siendo lo suficientemente flexibles como para adaptar sus organizaciones a las cambiantes habilidades y capacidades que tienen los trabajadores y trabajadoras de más edad. Abordar las barreras y la discriminación por edad y género se convierte en una necesidad tanto económica como social. Se considera que la fuerza de trabajo con un equilibrio de juventud y madurez (y diversidad en otras características, como el género y la etnia) es la que mejor puede responder a las circunstancias rápidamente cambiantes asociadas a la globalización.

En muchas empresas se tiene la percepción de que el personal trabajador se vuelve más caro y menos productivo a medida que envejece. Sin embargo, contratar y mantener al personal trabajador de más edad hace que la empresa gane en experiencia y habilidades específicas y reduzca costes.

5.4. REPERCUSIONES DEL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN ACTIVA

Una población envejecida con una mano de obra de más edad tendrá repercusiones en los sistemas socioeconómicos e incidirá en los sistemas de pensiones y los costes de la asistencia sanitaria.



Aunque muchos estados miembros de la UE han elevado la edad oficial de jubilación, la prolongación de la vida laboral presenta sus propias dificultades:

Una población activa con diversidad de edades, dado que la proporción de personas mayores en activo va en aumento; puede desencadenar:

- Exposiciones más largas y acumuladas a los peligros y riesgos en el lugar de trabajo
- Mayor prevalencia de las enfermedades crónicas entre el personal trabajador de más edad
- Refuerzo de la educación en salud y promoción de la misma, de modo que se centre la atención en las medidas preventivas;
- Fomento de la solidaridad intergeneracional y adopción de medidas para cambiar las actitudes en relación con la población trabajadora de más edad.

6

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS ASOCIADAS A LA POBLACION TRABAJADORA DE MÁS EDAD

A medida que pasa el tiempo y la población trabajadora envejece empiezan a surgir problemas de salud que van afectando las capacidades físicas y sensoriales. El envejecimiento de la población trabajadora trae consigo enfermedades crónicas y degenerativas así como enfermedades cardíacas, trastornos musculoesquelético (TME), psicosociales entre otros.

La OMS señala que “el proceso biológico de envejecimiento se caracteriza por un deterioro progresivo, diverso a nivel individual y un mayor riesgo de padecer enfermedades, que pueden afectar a las funciones intrínsecas del individuo. Los cambios intrínsecos habitualmente pueden compensarse mediante la adaptación y muchas personas de mayor edad con enfermedad tiene buena capacidad funcional y altos niveles de bienestar”

Señalar la importancia que puede revestir un correcto diseño ergonómico de los puestos de trabajo, adaptando las características de los mismos a las peculiaridades de los trabajadores y trabajadoras (adaptación del trabajo a la persona).

6.1.- CARACTERÍSTICAS

El envejecimiento es un proceso irreversible, natural y progresivo que, además, con el tiempo traerá consigo alteraciones que dificultan la interacción del individuo con su entorno, afectando también habilidades en diferentes áreas biológicas. El proporcionar un envejecimiento activo y saludable permitirá a la población trabajadora de más edad una mejor calidad de vida, sumado a esto, la realización de estrategias inherentes al envejecimiento activo, como la práctica de actividad física, permitirá controlar el deterioro de los sistemas osteomuscular, neuromuscular, y cardiovascular, que hacen del ser humano un ser independiente y funcional.

Los principales problemas de salud, asociados al trabajo y a los que están expuestos los trabajadores son:

6.1.1. REDUCCIÓN DE LA CAPACIDAD AERÓBICA

Es el consumo máximo de oxígeno que disminuye con la edad, 10% por década en personas sedentarias, y 15% en edades entre 50 y 75 años, así como es el mejor indicador para realizar actividad física, la cual trae efectos beneficiosos sobre la presión arterial, los lípidos, la tolerancia a la glucosa, la densidad ósea, la depresión, la calidad de vida, entre otras. esto tiene impacto en la capacidad para hacer esfuerzo y por lo tanto en el trabajo físico.

6.1.2. REDUCCIÓN EN LA MOVILIDAD ARTICULAR

La movilidad articular se conoce como la capacidad que tienen las

articulaciones de realizar múltiples movimientos. Aunque, en ocasiones la movilidad puede ser confundida con el significado de flexibilidad. Es importante mencionar que la movilidad articular puede verse deteriorada por gran cantidad de razones, entre las que se encuentran la edad, lesiones o afecciones articulares. Al pasar los años en las articulaciones se van disminuyendo algunos elementos de gran importancia como el ácido hialurónico o el colágeno.

El ácido hialurónico es un componente que se encuentra de forma natural en el organismo, encontrándose en las articulaciones y en los cartílagos.

El colágeno es una proteína que colabora con el desarrollo y mantenimiento de la masa muscular.

6.1.3. LESIONES O AFECCIONES ARTICULARES

Cuando envejecemos la movilidad puede disminuirse como resultado del padecimiento de afecciones, entre las que se puede nombrar la osteoporosis, que deteriora la salud de los huesos, la reducción de la elasticidad de los ligamentos o la rigidez muscular.

6.1.4. CAMBIO EN LOS MÚSCULOS Y LAS ARTICULACIONES CON LA EDAD

Mientras se envejece, las articulaciones experimentan cambios en el cartílago y en el tejido conjuntivo. El cartílago interior de la articulación se vuelve más fino y sus elementos (los proteoglicanos,

las sustancias que contribuyen a conceder resiliencia al cartílago) se alteran, lo cual reduce la resiliencia de la articulación e incrementa la propensión a las heridas. Por todo ello, en varias personas, las zonas articulares no se deslizan una sobre otra tan bien como solían realizarlo. Este proceso puede provocar artrosis.

Además, las articulaciones se tornan más rígidas ya que el tejido conjuntivo de los ligamentos y los tendones se vuelve más duro y quebradizo. Este cambio además limita la amplitud de desplazamiento de las articulaciones.

En los músculos de las personas mayores, la señal que indica a los músculos que crezcan es mucho más débil para una determinada cantidad de ejercicio. Estos cambios comienzan a ocurrir cuando una persona alcanza alrededor de los 50 años y se vuelven más pronunciados a medida que pasa el tiempo

6.1.5. DISMINUCIÓN EN LA FUERZA MUSCULAR

Es la disminución de masa muscular y el desgaste de los tejidos musculares. De forma general se produce una reducción de la masa muscular, menor velocidad de contracción, rigidez, pérdida de resistencia y fuerza, tanto en hombres como en mujeres.

La fuerza muscular, por dotar de un ejemplo, una persona de edad sufre una disminución de su fuerza muscular de un 75% con relación a la que desarrollaría una persona joven de 20 años.

La pérdida de músculo (sarcopenia) es un proceso que empieza cerca de los 30 años de edad y sigue avanzando a lo largo de lo demás de la vida. En este proceso, reducen gradualmente tanto la proporción de tejido muscular, como el número y la magnitud de las fibras musculares. el efecto de la sarcopenia es una pérdida gradual de masa y de fuerza de los músculos. Esta leve pérdida de fuerza muscular implica un incremento de carga sobre ciertas articulaciones (como las rodillas) y predispone a el individuo afectada a padecer artropatías y caídas. Afortunadamente, la pérdida de masa y fuerza musculares se puede eludir o por lo menos retrasar de manera considerable por medio de un programa de ejercicio regular.

Los tipos de fibras musculares además se ven dañados por el envejecimiento. El número de fibras musculares que se contraen de manera más inmediata reduce muchísimo más que el número de fibras musculares que se contraen más poco a poco. De manera que los músculos no son capaces de contraerse tan inmediatamente en la vejez.

SARCOPENIA. Es una afección que se caracteriza por la pérdida de masa, fuerza y funcionamiento de los músculos en los adultos mayores. Los signos y síntomas incluyen debilidad, cansancio, falta de energía, problemas de equilibrio y dificultades para caminar y mantenerse de pie. La pérdida de masa muscular o la debilidad en ocasiones provocan caídas, rotura de huesos y otras lesiones graves que afectan la capacidad de la persona para cuidar de sí misma. Es posible que la edad avanzada, hacer muy poco o nada de ejercicio y una nutrición inadecuada aumenten el riesgo de sarcopenia.

6.1.6. PÉRDIDA DE VISIÓN SUFRIDA POR EL ENVEJECIMIENTO

En relación con la pérdida de visión sufrida por envejecimiento se recomienda asegurar el nivel de luz sobre textos y controles de forma que se obtengan



niveles adecuados a las necesidades del trabajador o trabajadora. Una de las consecuencias de esta pérdida de visión es la presbicia que generalmente se le llama «vista cansada» que se produce por el envejecimiento del ojo y la pérdida de elasticidad del cristalino. Es

algo casi inevitable con el paso de la edad, y normalmente se empieza a manifestar entre los 40 y los 45 años de edad.

6.1.7. FALLOS DEL SISTEMA NERVIOSO

Los problemas de coordinación surgen en las habilidades motoras. Esto aumenta especialmente el riesgo de caídas desde alturas. También desde el punto de vista ergonómico, cuando la carga se manipula de forma manual, con posturas forzadas y movimientos repetitivos.

6.1.8. PROBLEMAS CARDIACOS

La frecuencia cardíaca y el consumo de oxígeno disminuyen. La eficiencia del sistema cardiovascular disminuye en un 30% entre los 30 y los 60 años, lo que afecta la realización de trabajos con gran carga física.

6.1.9. OTRAS CARACTERISTICAS

Que se encuentran los trabajadores y trabajadoras de más edad en relación con sus puestos de trabajo solas dificultades en el desempeño de tareas relacionadas con las demandas del entorno físico o del sistema, que suelen exceder las capacidades individuales:

- Memoria
- Aprendizaje

No existen diseños de los entornos de trabajo adecuados a las

características de los trabajadores de edad.

Existen puestos de trabajo que suponen un gran desgaste para los trabajadores y trabajadoras lo que genera un envejecimiento acelerado o deterioro.

6.2.- PRINCIPALES RIESGOS EN LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE MÁS EDAD

6.2.1. MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS

Respecto a la manipulación manual de cargas, señalar que tradicionalmente ésta ha sido una actividad propia de los trabajadores jóvenes, pero con su continua disminución (envejecimiento del mercado de trabajo) cada vez se hace más difícil evitar este tipo de tareas en el personal trabajador de más edad. El riesgo de dolores dorsolumbares se incrementa con la edad y con el número de años trabajando.

6.2.2. POSTURAS INADECUADAS O MOVIMIENTOS REPETITIVOS

En general con la edad podría ser más complejo conservar una correcta postura o equilibrio, por esto tienen la posibilidad de suceder más accidentes por pérdida de equilibrio.

6.2.3. INADECUADA ILUMINACIÓN EN EL TRABAJO:

Una iluminación incorrecta no solo afecta a la visión del trabajador y

a las tareas que realiza, pudiendo cometer fallos y producirse accidentes, sino que también, la fatiga visual que causa conlleva otros problemas como dolores de cabeza, cansancio, irritabilidad, etc

UNA MALA ILUMINACIÓN EN TRABAJO PUEDE PRODUCIR: trastornos oculares como dolor e inflamación en los párpados, fatiga visual, pesadez, lagrimeo, enrojecimiento, irritación, e incluso visión alterada, dolores de cabeza ocasionales y jaquecas. Por otro lado, la falta de visión puede contribuir al desencadenamiento de accidentes por tropiezos con objetos, caídas al mismo y diferente nivel.

6.2.4. UTILIZACION DE PVDs

Los efectos de las pantallas en la visión pueden incluir fatiga visual, picor, ojo seco, visión borrosa, enrojecimiento o incluso dolor de cabeza y dolor en los párpados.

6.2.5. RIEGOS PSICOSOCIALES

ESTRÉS:

El estrés no es una enfermedad, pero cuando es intenso y se prolonga en el tiempo puede ocasionar problemas importantes, tanto en la salud física como mental. Los síntomas de estrés son:

- A corto plazo: Ansiedad, pérdida de concentración, fatiga, dificultad para relajarse, pérdida de autoestima, trastornos del

sueño, desórdenes estomacales

• A largo plazo: Ataques de pánico, úlcera, hipertensión, arritmias, depresión, enfermedades cardíacas, trastornos musculoesqueléticos

Síntomas físicos de estrés: Cansancio, malestar, agotamiento físico y mental.

SÍNDROME DE BURNOUT:

Es un estado de agotamiento mental, emocional y físico que se presenta como resultado de exigencias agobiantes, estrés crónico o insatisfacción laboral. se constituye como proceso continuo, es decir, no surge de manera súbita, el trabajador lo va experimentando de forma progresiva.

FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL:

Insuficiencia de vivencias profesionales, baja autoestima, evaluación laboral negativa.

DISMINUCIÓN DE LA MOTIVACIÓN LABORAL:

La falta de motivación en el trabajo depende mucho del ambiente laboral y de las circunstancias que se viven a diario, algunas de estas pueden ser:

- Realizar siempre el mismo trabajo
- Mala comunicación al mismo y distinto nivel jerárquico
- Sueldo bajo o estancado

- Filosofía empresarial en contra de sus principios
- Cansancio por los años trabajado
- Problemas personales
- Falta de entendimiento a nuevas actualizaciones tecnológicas

ACOSO LABORAL:

Este trato vejatorio tiene como objetivo el desgaste emocional y físico del acosado/a guiando el ataque contra el equilibrio y la resistencia psicológica del trabajador o trabajadora víctima del acoso

La sintomatología presentada por los afectados, así como las consecuencias o efectos que sufren, se pueden clasificar de la siguiente forma:

- Efectos psicosomáticos: Alteraciones en la alimentación, trastornos del sueño, dolores de espalda, musculares, alteraciones cardiovasculares, insomnio, disfunciones sexuales.
- Efectos psicológicos: Ansiedad, depresión, inquietud, obsesión por el problema, déficit de autoestima, pérdida de interés por la tarea, pérdida de memoria, atención, concentración.
- Efectos conductuales: Agresividad social y familiar, disminución del rendimiento, abuso de sustancias

Es importante tener presente que, el acoso está regulado en el art. 173 del Código Penal, por tanto, es denunciabile,

puesto que, dependiendo de su contenido, algunos comportamientos asociados a él pueden vulnerar artículos de este, al igual que de la Constitución, del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley de Procedimiento Laboral, y de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por ello, el trabajador puede ser defendido desde diferentes encuadres jurídicos.

Si bien es cierto que en la población trabajadora de más edad tienen como riesgos principales los antes mencionados, también están los riesgos físicos, biológicos, químicos y mecánicos, estos ocurren mientras las personas trabajadoras estén expuestas a cualquier circunstancia capaz de causar un daño a la salud, en el desarrollo de su actividad laboral.

En cualquier caso, todos estos riesgos deben estar recogidos en las evaluaciones de riesgos y con el conocimiento de toda la población trabajadora.

7

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LA POBLACIÓN TRABAJADORA DE MÁS EDAD

Para darle una mejoría a las condiciones de trabajo y reducir los efectos negativos sobre la seguridad y salud en el trabajo, resulta importante el concepto de trabajo sostenible. El trabajo sostenible contempla medidas genéricas para controlar los riesgos asociados al trabajo, con el fin de que no se dañe la salud física y mental de las personas trabajadoras a lo largo de su vida laboral.

Para fomentar el trabajo sostenible hay que tener sistemas de seguridad y salud en el trabajo eficaces y sostenibles, incluir medidas jurídicas para cumplir con la legislación, contar con servicios en las empresas como los servicios de prevención de riesgos laborales, promover incentivos, aumentar la sensibilización mediante campañas, establecer redes de intercambio de información eficaces y una buena comunicación entre empresas y personal trabajador

En cuanto a la prevención de riesgos laborales de los trabajadores y trabajadoras de más edad, no existe una protección específica. A nivel internacional la Recomendación 162 de la OIT establece que se deben realizar estudios que identifiquen aquellas actividades que pueden influir en la generación de riesgos para los trabajadores y

trabajadoras de más edad, así como aquellas en las que encuentren dificultades para adaptar las condiciones.

El personal trabajador de más edad se caracteriza por una mayor dedicación profesional y menores índices de absentismo por enfermedad. Las habilidades, experiencia y madurez de estos trabajadores y trabajadoras compensan los problemas que pueden enfrentar como resultado del deterioro cognitivo y físico que puede estar relacionado con la edad.

La edad tiene cierta influencia en los accidentes de trabajo: los trabajadores y trabajadoras jóvenes tienen más accidentes que otros; sin embargo, las consecuencias de los accidentes de trabajo que sufre el personal trabajador de más edad son más graves. Los problemas de salud son la razón más común para la jubilación anticipada, siendo los trastornos musculoesqueléticos (TME) y las enfermedades mentales las principales causas.

Estas enfermedades producen un número significativo de días de enfermedad, lo que aumenta la probabilidad de no volver nunca al trabajo. Sin embargo, el regreso al trabajo puede ayudar a las personas a recuperarse de una enfermedad a largo plazo, siempre que se maneje bien y las condiciones de trabajo sean adecuadas para las necesidades del trabajador o trabajadora.

7.1. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y TRABAJADORES DE MAS EDAD

La edad es un aspecto de la diversidad, por lo que, deben tenerse en cuenta aquellos factores de riesgo específicos asociados a la misma.

En la evaluación de riesgos es importante tener en cuenta la diversidad de los trabajadores y trabajadoras y prestar especial atención a aquellos empleados y empleadas que puedan ser especialmente sensibles tales como: empleados y empleadas jóvenes, de edad avanzada, personas con discapacidad o determinadas características antropométricas.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras más jóvenes los riesgos incluyen, entre otros, la falta de experiencia, y en el supuesto de personal trabajador de edad más avanzada los riesgos se asocian a los posibles cambios en las capacidades funcionales.

Existe una gran diferencia entre el personal trabajador, en cuanto a salud y aptitud física se refiere y dicha diferencia se incrementa con la edad, por lo que no deberían realizarse suposiciones basadas meramente en la edad, ya que existen numerosas metodologías que permiten evaluar las condiciones de trabajo y que consideran la edad.

La evaluación de riesgos es uno de los elementos clave de la prevención de riesgos en el personal trabajador de más edad. Identificar los riesgos, evaluarlos y tomar precauciones para evitarlos, así como una adecuada vigilancia sanitaria, formación y suministro de la información necesaria, adecuada comunicación y

representación participativa de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, son acciones necesarias para conseguir mejores condiciones de seguridad y salud para todo el personal trabajador en general y más específicamente para los trabajadores y trabajadoras de más edad.

Los empleadores están legalmente obligados a evaluar los riesgos para la salud y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras y adaptar el trabajo a cada individuo. Para ello, es necesario tener en cuenta los cambios que se producen en las capacidades funcionales con la edad.

ALGUNOS ASPECTOS SOBRE EDAD A TENER EN CUENTA EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS

- El lugar de trabajo;
- La manera en que su trabajo está organizado.
- Cualquier otra cuestión que pueda afectar a la seguridad o la salud laboral
- Y las formas en las que los riesgos pueden ser eliminados o minimizados.

El artículo 15 de la LPRL establece los principios de la acción preventiva que empresarios y empresarias deberán aplicar para cumplir con su deber de prevenir los riesgos a los que puedan estar expuestas las trabajadoras y trabajadores a su cargo. Estos

principios se basan en:

a) Evitar los riesgos.

b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

c) Combatir los riesgos en su origen.

d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores. (...)

Estos principios de la acción preventiva, enumerados anteriormente, se deberán aplicar también con las personas trabajadoras de más edad.

Si tenemos en cuenta lo establecido en el artículo 15 de la LPRL, especialmente en lo establecido en el apartado d) y continuando con la norma, el artículo 25 de la LPRL establece la obligación del empresario o empresaria de garantizar una protección específica para los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles, colectivo dentro del cual, se encontrarían aquellas personas que, debido a los efectos en su salud derivados de la edad, necesiten una protección especial. Se considera personal trabajador especialmente sensibles, a aquellos que *“por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo”*.

Partiendo de esta definición se puede decir que los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles engloban a los siguientes grupos:

- Trabajadores y trabajadoras sensibles a determinados riesgos (art. 25 LPRL)
- Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia (art. 26 LPRL)
- Trabajadores y trabajadoras menores (art. 27 LPRL)
- Trabajadores y trabajadoras con discapacidad (art. 25 LPRL)

Un procedimiento sencillo estructurado en diferentes niveles, para la identificación y evaluación de los riesgos ergonómicos y

psicosociales, podría basarse en las siguientes fases:

- La primera la conforma una Lista de Identificación Inicial de Riesgos destinada a la identificación de los riesgos ergonómicos o psicosociales.
- La segunda parte recopila una serie de instrumentos o métodos de evaluación sencillos para la evaluación de estos riesgos. Estos métodos de evaluación solo deben usarse cuando se hayan identificado riesgos en la Lista de Identificación Inicial. Se incluyen diferentes procedimientos: condiciones ambientales, pantallas de visualización, diseño del puesto, manipulación de cargas, postura/repetitividad, carga mental, aspectos psicosociales.

La mayoría de los métodos de evaluación consideran unos criterios (rangos de fuerzas, dimensiones humanas, resistencia...) que son lo suficientemente amplios para poder aplicarse a la mayoría de trabajadores y trabajadoras. No obstante, existen ciertas particularidades de grupos de trabajadores y trabajadoras (por ejemplo, los de mayor edad) que no se tienen suficientemente en cuenta.

Una evaluación de riesgos que tenga en cuenta la edad debe considerar aspectos como la diferente forma de envejecer de cada persona, lo cual se refleja en aspectos como la capacidad funcional o la salud.

El género también es una variable muy relevante a tener en cuenta.

En el caso de trabajadores y trabajadoras de mayor edad, hay que prestar especial atención a aquellos que desempeñan tareas que pueden considerarse de alto riesgo: trabajo a turnos (especialmente los turnos nocturnos), carga física elevada, trabajo en condiciones de calor, frío o vibraciones.

La formulación más acertada es usar metodologías que comparen las demandas de trabajo con las capacidades reales de los trabajadores y trabajadoras.

Esta formulación contempla las posibles carencias de capacidades del trabajador o trabajadora, y también se puede aplicar a otros grupos de personas trabajadoras (p.ej.: jóvenes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, etc.).

Los aspectos más relevantes que deben incluirse son: el rango de movimiento, la fatiga, las tasas de repetición, las capacidades de fuerza, las fuerzas de compresión y otras mediciones; todas ellas deben evaluarse y compararse para los modificadores biológicos y epidemiológicos de los trabajadores y trabajadoras que envejecen. Actualmente sólo algunos de los métodos de evaluación de manejo manual de cargas y esfuerzos (Guía Técnica del INSHT), consideran a los trabajadores y trabajadoras de mayor edad proponiendo un factor corrector de 0,6 en el peso máximo manipulado o la fuerza ejercida en función de las condiciones de trabajo.

Para mejorar la efectividad de los métodos de evaluación al incluir a

trabajadores y trabajadoras de mayor edad, sería interesante generar criterios de penalización en aquellos aspectos en los que está probada la influencia de la edad. Por ejemplo:

- Manejo de cargas: reducción de la capacidad de agarre, bajar el umbral de los límites tolerables de frecuencia y duración de la manipulación.
- Tareas repetitivas y posturas forzadas: considerar el factor de postura de pie prolongada, vigilar la adopción de posturas de rodillas o en cuclillas, reducir un 25% los valores límite de fuerza considerados para las fuerzas ejercidas con los miembros superiores e inferiores, reducir los tiempos de exposición y aumentar las pausas.

CALIDAD DE VIDA LABORAL

El concepto de calidad de vida en el trabajo tiene como objetivo alcanzar organizaciones laborales más humanas mediante “puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones de trabajo más seguras y saludables, y unas organizaciones eficaces, más democráticas y participativas capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros además de proporcionarles oportunidades de desarrollo profesional y personal”.

Los determinantes o dimensiones de la calidad de vida laboral incluyen condiciones objetivas (condiciones de trabajo, riesgos laborales, falta de equipos adecuados, condiciones contractuales,

horarios, promoción, formación...) y subjetivas (situación familiar, desajuste entre cualificación y trabajo real, apoyo social...). Estos factores no sólo pertenecen al ámbito laboral, sino que se da una interdependencia entre los ámbitos laborales y externos (familia, amigos, ocio, entorno...). Una adecuada salud y bienestar laboral redundan en beneficios para la empresa (productividad, eficiencia, capacidad de innovación,...) y para el trabajador y trabajadora (satisfacción, motivación, salud,...).

La calidad de vida laboral, la salud y el bienestar en el trabajo son de importancia vital a medida que los trabajadores y trabajadoras envejecen. Desequilibrios o incidencias en estos aspectos han demostrado tener relación significativa con variables como la pérdida de salud y productividad o la voluntad de mantener la actividad laboral hasta la edad máxima de jubilación. Algunas de las variables que más influyen en la salud y bienestar laboral de los trabajadores y trabajadoras de mayor edad se relacionan con factores organizativos, sociales y personales.

Los factores clave para el mantenimiento y la mejora de la salud y bienestar laboral de los trabajadores y trabajadoras de más edad se relaciona con: la adecuación del puesto de trabajo a las circunstancias específicas de la edad, la flexibilidad en las condiciones de trabajo, el reconocimiento y las relaciones intergeneracionales adecuadas.

Las herramientas para evaluar la calidad y el bienestar laboral se

basan en listas de comprobación, encuestas y escalas. En función de la herramienta se pueden medir variables objetivas (condiciones de trabajo, organización, rendimiento, bajas...) y/o variables subjetivas (factores personales)

Hay herramientas que se centran en una o varias categorías (salud percibida, satisfacción, estilo de vida, entorno laboral) y otras globales, que abordan todos los factores relevantes para ofrecer un índice de Bienestar o Calidad de Vida Laboral

7.2. EVALUACION DE RIESGO ERGONÓMICA

El objetivo de la ergonomía es la prevención de daños en la salud, considerando está en sus tres dimensiones: física, mental y social, según la definición de la OMS (Organización Mundial de la Salud)

Es adaptar el trabajo a las capacidades y posibilidades del ser humano. Todos los elementos de trabajo ergonómicos se diseñan teniendo en cuenta quiénes van a utilizarlos, en este caso hacemos referencia a los trabajadores de avanzada edad, ya que ellos pertenecen a una parte de la población sensible.

7.3. DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO:

Para los trabajadores y trabajadoras que realizan su actividad en la empresa, cuya edad se encuentre entre los 50 a 65 años, se recomienda reducir la exposición del personal trabajador a factores de riesgo como son: el calor, el frío, el ruido, las vibraciones y las impurezas del aire ambiental debido a que estos factores presentan

un mayor riesgo para este colectivo que para los trabajadores y trabajadoras más jóvenes.

7.4. FORMACION

La formación supone un pilar fundamental en un entorno caracterizado por cambios continuos e innovaciones.

En cambio, esta acción formativa es escasa hacia las personas trabajadoras de más edad; una de las excusas suele ser que las personas de más edad presentan dificultades de aprendizaje, ahora bien, lo más habitual, es que estos problemas de aprendizaje se circunscriban a un deficiente diseño de los métodos pedagógicos.

La realidad muestra que el personal trabajador más cualificado tiene más probabilidades de ser contratado y menos de ser despedido.



Las nuevas exigencias formativas, (nuevas tecnologías, trabajo en equipo, etc), así como las características del personal trabajador de

más edad (falta de costumbre, desconocimiento de nuevas tecnologías, etc), hace imprescindible que las empresas tengan que adaptar y mejorar los procesos formativos.

Para todo ello, es necesario erradicar los obstáculos que dificultan el acceso a la formación por parte de cualquier trabajador y trabajadora:

- Eliminar restricciones de edad y género en el acceso a la formación en la empresa.
- Incentivar al personal trabajador de más edad, a que participen en la formación organizada por la empresa, cuidando la metodología y facilitando apoyo.
- Las acciones formativas en la empresa, han de incluir igualdad de oportunidades y la perspectiva de edad y género en dichas acciones.
- Realización de estudio para determinar las necesidades formativas presentes y futuras de todo el personal trabajador.
- Tener en cuenta la disponibilidad, motivación del personal trabajador de la empresa para determinar contenidos, horarios, etc.

También es necesario adaptar los contenidos y la metodología formativa a las necesidades específicas de los trabajadores de más edad:

- Formadores capacitados para la formación de personal

trabajador de distintas edades.

- Acomodar la velocidad de aprendizaje
- Estimar si ha de ser una formación entre iguales o una formación conjunta de personal trabajador joven y de más edad.
- Asegurar que el material de aprendizaje este bien organizado y estructurado para reducir su complejidad.
- Intentar realizar la formación dentro de la jornada laboral, para que todo el personal trabajador tenga las mismas posibilidades de acceso.
- Contenidos de formación específica sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y entre diferentes generaciones, dirigidos a todo el personal trabajador, así como a los mandos intermedios de las empresas.

En lo que respecta a la adaptación del material y medios formativos al personal trabajador de más edad, destacamos las siguientes medidas:

- Tamaño idóneo de la letra de los materiales formativos
- Contraste de colores suficiente para una buena lectura de la documentación
- Asegurarse en la formación online, que todo el personal trabajador sepa acceder a ella
- El contenido formativo ha de estar bien estructurado y de

extensión apropiada

- Contenido formativo de fácil lectura y comprensión

En cuanto a la formación específica para personal trabajador de más edad, podemos indicar entre otras:

- Formación en nuevas tecnologías (internet, web, correo electrónico)
- Idiomas
- Gestión del tiempo, relación intergeneracional, etc.

En el proceso de formación, el personal trabajador de más edad, resulta de una importancia vital, puesto que ponen sus conocimientos, experiencias y habilidades a disposición de todo el personal trabajador de la empresa, redundando en la productividad de la empresa, mejor calidad y minorando la brecha intergeneracional.

7.5. VIGILANCIA DE LA SALUD

La Organización Mundial de la Salud define salud como el estado de bienestar físico, psíquico y social y no solo la ausencia de enfermedad. Y el envejecimiento activo como “un proceso de optimización de la salud, participación y seguridad con el objeto de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen”.

El artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos de laborales ordena al empresario a asegurar a los trabajadores una vigilancia

periódica de la salud relacionadas con los peligros presentes en los puestos de trabajo. Un seguimiento periódico de la salud teniendo presente la edad y el puesto de trabajo puede contribuir a detectar peligros de enfermedades crónicas

Los reconocimientos médicos específicos son voluntarios, salvo cuando resulte imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras, cuando se busque verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para el personal trabajador o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad (LPRL, art. 22)

LA VIGILANCIA DE LA SALUD DEBE SER:

Garantizada por el empleador restringiendo el alcance de la misma a los riesgos inherentes al trabajo.

Específica en función del o de los riesgos identificados en la evaluación de riesgos.

Voluntaria para el personal trabajador, salvo que concurra alguna de las siguientes circunstancias

- La existencia de una disposición legal con relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

- Que los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal trabajador.
- Que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para él mismo o para terceros.

Confidencial dado que el acceso a la información médica derivada de la vigilancia de la salud de cada trabajador se restringirá al propio trabajador, a los servicios médicos responsables de su salud y a la autoridad sanitaria.

Ética con el fin de asegurar una práctica profesional coherente con los principios del respeto a la intimidad, a la dignidad y la no discriminación laboral por motivos de salud.

Prolongada en el tiempo, cuando sea pertinente, más allá de la finalización de la relación laboral, ocupándose el Sistema Nacional de Salud de los reconocimientos post-ocupacionales.

Planificada porque las actividades de vigilancia de la salud deben responder a unos objetivos claramente definidos y justificados por la exposición a riesgos que no se han podido eliminar o por el propio estado de salud de la población trabajadora.

7.6. CONDICIONES PSICOSOCIALES Y ORGANIZATIVAS

Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un

escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.



El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) considera como riesgos psicosociales en el trabajo a “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización del

trabajo y su entorno social, con el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica y social) del trabajador y trabajadora”

Existen dos fuentes principales de factores de riesgo psicosocial, por un lado los factores relacionados con la organización que afectan la política, la cultura y la filosofía empresarial y las relaciones laborales, y por otro lado los factores laborales que afectan las condiciones de empleo y la calidad y el diseño del puesto de trabajo. Los principales riesgos psicosociales que se presentan en el ámbito laboral son el estrés, el síndrome de

burnout, la violencia laboral, el acoso laboral y sexual, y el conflicto trabajo-familia.

El estrés laboral es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente

7.7. ALGUNAS MEDIDAS PREVENTIVAS

PARA EVITAR ALGUNOS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Para mejorar las condiciones de trabajo del personal trabajador de más edad, se debe tener en cuenta la edad de los trabajadores y trabajadoras al realizarse las evaluaciones de riesgos. Algunas de las medidas que se pueden aplicar en las empresas para favorecer las condiciones de trabajo a esta población son:

- Evaluar e identificar factores de riesgo.
- Hay que tener en cuenta los riesgos psicosociales en la evaluación de riesgos laborales y determinar si son o no relevantes.
- Es responsabilidad del empleador (en empresas privadas) o de la administración respecto al personal a su servicio.
- Tener una formación adecuada sobre los riesgos laborales además de ser un derecho recogido en el art. 19 de la ley de

prevención de riesgos laborales (LPRL), es factor que minimiza la incidencia de los riesgos psicosociales sufridos por los trabajadores y las trabajadoras.

- El personal trabajador que conocen los riesgos y la forma de hacerles frente, están mejor preparados para afrontar el estrés que les producen estos riesgos.
- Si en la evaluación de riesgos se hubieran detectado riesgos psicosociales, proponer y aplicar medidas preventivas para eliminarlos o minimizarlos
- Adaptar las tareas y condiciones de trabajo al estado de salud y a los cambios funcionales que se producen con el envejecimiento.
- Evitar el horario a turnos en las personas de mayor edad.
- Facilitar horarios más flexibles, tareas, periodos de descanso y pausas.
- Establecer espacios como gimnasios o zonas de descanso para proporcionar una mayor comodidad y salud a la población trabajadora pudiendo mejorar la salud física y mental de estos.
- Teniendo en cuenta las necesidades individuales, los trabajadores y trabajadoras pueden cambiar las horas de trabajo y las tareas, en lugar de realizar ciertos trabajos que requieren mucho trabajo físico.

- Conocer y prevenir por parte de la empresa mediante el desarrollo de actuaciones en función de la estructura, teniendo en cuenta el relevo generacional de las organizaciones en todos los niveles.
- Fomentar las relaciones entre los trabajadores y trabajadoras de generaciones distintas para que actúen como un factor de desarrollo organizativo y no como un freno.
- Considerar medidas de organización del trabajo específicas para aumentar la percepción de control del tiempo de trabajo como la flexibilidad horaria, la concesión de permisos y la programación de los periodos de vacaciones.

7.8. EVITAR LOS RIESGOS DE LESIÓN:

- ✓ Eliminar o rediseñar las tareas repetitivas, la repetitividad se tolera peor a medida que se envejece. Las lesiones relacionadas con tareas repetitivas tienen una elevada incidencia en trabajadores y trabajadoras de mayor edad (especialmente en mujeres, quizá, porque hay muchas mujeres realizando trabajos repetitivos).
- ✓ Mejorar la organización de las tareas; incrementar las pausas y realizar rotaciones a tareas no repetitivas; bajar el ritmo de trabajo; evitar las repeticiones en posturas forzadas.
- ✓ Garantizar que no se adoptan posturas de trabajo forzadas. Los periodos prolongados en posturas forzadas se toleran peor a

medida que se tiene más edad, debido a la menor fuerza muscular.

- ✓ Algunas medidas que pueden llevarse a cabo son:
- ✓ Facilitar a los trabajadores y trabajadoras mobiliario ajustable, como sillas ergonómicas y mesas ajustables en altura, que les permitirá cambiar de postura.
- ✓ Facilitar la alternancia de las posturas de pie y sentada.
- ✓ Seleccionar herramientas adecuadas a la tarea, para evitar la inclinación lateral y/o la flexión forzada de la muñeca.
- ✓ Evitar las posturas con los brazos elevados y sin apoyo de manera prolongada. Nunca debe ejercerse fuerza por encima de la altura del corazón.
- ✓ Evitar el manejo manual de materiales con pesos elevados.
- ✓ Los problemas degenerativos de las articulaciones y la menor fuerza muscular hacen que el manejo de pesos sea un problema especial para los trabajadores y trabajadoras de mayor edad. En el caso de que haya que realizar manejos de cargas se recomienda:
- ✓ Limitar el peso máximo manejado.
- ✓ Proporcionar medios mecánicos
- ✓ Evitar siempre el manejo de cargas en condiciones

inadecuadas

- ✓ Limitar la realización de fuerzas.
- ✓ Ciertas acciones en el puesto de trabajo pueden requerir realizar fuerza con la mano/brazo (empuñar y accionar una herramienta, empujar, estirar o girar).
- ✓ Es necesario asegurarse de que estas fuerzas no sean elevadas, ya que la pérdida de fuerza es un efecto característico del proceso de envejecimiento.
- ✓ Como norma general, los valores límite considerados para realizar fuerzas deben reducirse un 25% para los trabajadores y trabajadoras de mayor edad (considerando límites diferentes para hombres y mujeres
- ✓ Equilibrar el nivel de actividad realizado.
- ✓ Los extremos son perjudiciales para los trabajadores y trabajadoras de mayor edad. Se deben evitar tanto los trabajos estáticos y sedentarios (por ejemplo, trabajar todo el día sentado) como la actividad excesiva que puede causar fatiga. Así pues, debe planificarse el trabajo para garantizar que se realiza actividad física pero de carácter moderado.

7.9. PARA MEJORAR LAS DEMANDAS FÍSICAS SON LAS SIGUIENTES:

- Asegurar que el diseño de herramientas, utensilios y objetos

permite un buen manejo. La forma y textura de los objetos deben permitir que puedan ser asidos (con una sola mano) con facilidad y comodidad durante períodos moderados de tiempo. Se debe facilitar, siempre que sea posible, la existencia de herramientas, utensilios y objetos de uso habitual con diferentes tamaños.

- Adaptar los alcances, holguras y tamaños a las dimensiones antropométricas. Los cambios antropométricos deben considerarse en el diseño del puesto de trabajo. En las personas mayores estas dimensiones son distintas de las de los adultos de edades inferiores a 40 años (y difieren entre hombres y mujeres). Es necesario diseñar el puesto de trabajo de manera que los alcances puedan realizarse de manera cómoda por cualquier trabajador. Los trabajadores de mayor edad (y especialmente las mujeres) tienen una estatura menor, por lo que tienen que considerarse sus dimensiones como límite máximo de los alcances en el puesto.

PARA MEJORAR LOS ASPECTOS COGNITIVOS DEL TRABAJO

Es importante tener en cuenta los aspectos cognitivos en el diseño de las tareas. La situación cognitiva en los trabajadores y trabajadoras de mayor edad puede afectar al desarrollo de tareas de forma selectiva. Por ejemplo: la adquisición de nuevos conocimientos puede estar limitada, mientras que la capacidad de resolver problemas basados en conocimientos previos (experiencia) puede ser mejor que en los trabajadores y trabajadoras jóvenes.

Los ejemplos de buenos diseños de puestos y tareas para

trabajadores y trabajadoras de mayor edad incluyen:

- Coherencia y lógica en la manera de presentar la información. Si hay que presentar el mismo mensaje en diferentes momentos o situaciones, debe hacerse siempre de la misma manera, para evitar confusiones. Asimismo, deben facilitarse claves y códigos que el trabajador o trabajadora reconozca fácilmente (por ejemplo, que estén presentes en la vida diaria). Es mucho mejor que el trabajador y trabajadora reconozca elementos familiares y repetidos que aprender o memorizar constantemente nuevos códigos, mensajes o instrucciones. En tareas que requieran usar la memoria, es recomendable proporcionar pistas o claves que ayuden a recordar los pasos de la tarea.
- Evitar la información irrelevante. Si las personas mayores tienen que lidiar con mucha información, puede llevar más tiempo desarrollar la tarea y aumenta la probabilidad de cometer errores. Por lo tanto, la cantidad de información a ser administrada debe ser minimizada, ofreciendo solo lo estrictamente necesario.
- Evitar siempre que sea posible las elecciones complejas y rápidas. El tiempo de reacción es mayor a medida que envejecemos, especialmente si la elección es compleja. Debe evitarse la codificación e instrucciones complejas o ambiguas.
- Ofrecer retroalimentación. Asegurarse de que se proporciona información clara sobre los efectos y consecuencias de las acciones realizadas. Reforzar continuamente la ejecución del trabajador y

trabajadora (premiar las tareas bien hechas y la realización a tiempo del trabajo).

PARA MEJORAR LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Simplificar el entorno de trabajo y evitar las reorganizaciones frecuentes (tanto de la estructura como de la ubicación de elementos y materiales). Favorecer la disposición simple, organizada y lógica del entorno físico

- Favorecer la iniciativa y la toma de decisiones autónoma en la realización de las tareas. Explorar activamente el entorno favorece las áreas de la memoria y coordinación y facilitar la eficiencia y la satisfacción en la realización de las tareas. El problema es que, con la edad, pueden surgir temores sobre los efectos negativos de cometer un error ante información nueva. Para evitar que el trabajador y trabajadora de mayor edad tenga miedo de interactuar con el entorno es preciso:

- 1) que siempre sea posible volver al estado previo a la realización de una acción y

- 2) que haya información y ayuda fácilmente disponible por si tiene dudas.

Adecuar la organización del trabajo, las distintas formas de realizar el trabajo deben proteger la salud y seguridad del trabajador y trabajadora, fomentar el bienestar y facilitar la realización de las tareas, evitando especialmente aquellas que supongan una

demanda excesiva o una insuficiente. Básicamente los trabajos deben diseñarse de manera flexible para adaptarse a las características de una población diversa de trabajadores y trabajadoras de mayor edad. La flexibilidad incluye que los propios trabajadores y trabajadoras puedan, en la medida de lo posible, ajustar los aspectos organizativos de su puesto de trabajo (ritmo, pausas, distribución...).

Tener en cuenta medidas específicas, para una mayor percepción de control del propio tiempo de trabajo, como la flexibilidad horaria, la concesión de permisos y la programación de los periodos de vacaciones. Estos aspectos inciden positivamente en la conciliación de la vida familiar adaptada a las circunstancias específicas de los trabajadores y trabajadoras de más edad.

Entre las recomendaciones que han de tenerse en cuenta destacamos:

- Adecuar el diseño organizativo y la distribución de las tareas a las capacidades y necesidades del trabajador y trabajadora de mayor edad.
- Extender o ampliar el trabajo, que el mismo trabajador y trabajadora realice varias operaciones sucesivas dentro de la misma actividad en vez de ser ejecutadas por varias personas diferentes
- Enriquecer el trabajo, que el trabajador y trabajadora realice operaciones sucesivas que pertenezcan a actividades diferentes en

vez de ser ejecutadas por varias personas.

-Cambiar de actividad, permitir la rotación del trabajador y trabajadora a actividades con demandas de carga física y/o mental variadas.

-Adecuar el horario de trabajo y las pausas. Los trabajadores y trabajadoras de mayor edad pueden tener dificultades con las jornadas de trabajo intensivas. En líneas generales, es aconsejable disponer de flexibilidad para organizar jornadas y horarios de trabajo según las necesidades. Lo más recomendable es que el trabajador o trabajadora pueda configurarse su propio horario. Por otro lado, las pausas y descansos deberían ser más frecuentes para los trabajadores y trabajadoras de mayor edad que para los jóvenes.

-Adecuar el ritmo de trabajo. Cuando sea posible, éste debería ser establecido por el propio trabajador o trabajadora y no por las máquinas o las demandas grupales. Cuando existan requerimientos de ritmos, la tarea debe ser evaluada en términos de su capacidad para ajustarse a los trabajadores y trabajadoras de mayor edad, debiendo ofrecerse entrenamiento adecuado para compensar las reducciones en las capacidades de procesamiento.

-Clarificar el rol del trabajador o trabajadora. Tanto la existencia de demandas de trabajo conflictivas como la incertidumbre sobre el papel concreto que un trabajador o trabajadora desempeña dentro de la organización son fuentes de estrés sobre el personal trabajador de mayor edad, pudiendo afectar al desempeño y a la

autoestima. Es aconsejable que el trabajador y trabajadora de mayor edad disponga de información clara sobre sus funciones, competencias, atribuciones, métodos de trabajo, tiempo de que dispone para realizarlo, criterios de cantidad y calidad del producto, etc.

-Fomentar la participación y control sobre el trabajo. El trabajador o trabajadora de mayor edad muestra una mayor lealtad a los objetivos de la organización, si siente que el trabajo está bajo su control.

-Evitar el trabajo a turnos y trabajo nocturno. El trabajo a turnos (especialmente el nocturno) supone un incremento de los riesgos para la salud de los trabajadores y trabajadoras. La evidencia científica parece demostrar que los trabajadores y trabajadoras de mayor edad son más susceptibles a los efectos negativos que el trabajo a turnos tiene sobre la salud.

- Limitar o eliminar los turnos de trabajo a partir de cierta edad o número de años trabajados. Incluir planes progresivos personalizados de reducción de la carga del trabajo a turnos.
- Realizar controles médicos con el fin de realizar un seguimiento de los trabajadores y trabajadoras afectados por los posibles trastornos del sueño, digestivos, nerviosos, etc
- Considerar la edad y la antigüedad (además de los factores personales y familiares) en la elección de los turnos.

- Realizar rotaciones, permitir la rotación del trabajador a actividades con demandas de carga física y mental variadas.

8

ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

El concepto de adaptación del puesto de trabajo tiene dos componentes principales, el estudio de las demandas del trabajo y el análisis de la capacidad funcional del trabajador.

El objetivo de la adaptación del trabajo a la persona no persigue únicamente la reducción de los riesgos para la salud, sino que también se orienta hacia el desempeño, el rendimiento y el confort.

Por tanto, el objetivo que se persigue con la adaptación del puesto es triple:

1. Que la demanda de la tarea no supere la capacidad del individuo.
2. Que el puesto sea accesible (comprensible, utilizable y practicable por todas las personas y en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible) y,
3. Que no se produzca el empeoramiento de la salud de la persona cuando ya existe daño ni la aparición de otros nuevos.

El estudio de las demandas del trabajo, debe detallar los requisitos físicos e intelectuales de las tareas relacionadas con el

trabajo, identificando las funciones a realizar y subrayando los requisitos específicos en cuanto a fuerza, movilidad, resistencia física, vista, destreza, habilidades sociales, etc.

El criterio fundamental es que el trabajador o trabajadora sea capaz de realizar las tareas de manera óptima y segura. Para ello, no basta con detectar si las tareas provocan riesgos, sino que además es preciso saber si el trabajador o trabajadora va a poder desempeñarlas de manera eficiente. Esto requiere conocer cuáles son las características del trabajo y del trabajador o trabajadora.

El análisis de la capacidad funcional del trabajador o la trabajadora se utiliza para examinar la capacidad de la persona a la hora de realizar las tareas esenciales de un puesto de trabajo. El análisis funcional no es una técnica, sino un rango de procedimientos de evaluación para determinar la aptitud del sujeto para el trabajo. Proporciona la base para la adaptación persona-puesto, y puede incluir o no sugerencias acerca de ayudas técnicas y acomodaciones para mejorar dicha adaptación.

Las situaciones que nos podemos encontrar son tres:

1. Que las demandas del trabajo se ajusten a las capacidades del personal trabajador. Estaríamos hablando de una situación idónea.
2. Que las demandas del trabajo superen las capacidades del personal trabajador. Esta situación provocará una sobreexigencia, y por tanto, puede derivar en determinadas lesiones, fatiga, estrés,

menor productividad, etc.

3. Que las demandas del trabajo sean inferiores a las capacidades del personal trabajador. Se produciría una infrautilización del personal trabajador.

8.1. DISEÑO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Por regla general, en el entorno laboral encontramos puestos de trabajo donde se han de utilizar máquinas y herramientas que requieren esfuerzos elevados, tareas repetitivas, condiciones de trabajo estresantes, etc. Los efectos sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras generalmente son palpables a corto plazo, traduciéndose en un aumento del número de accidentes laborales. A largo plazo el efecto es más sutil pero con consecuencias también graves, derivando en enfermedades relacionadas con el trabajo o accidentes.

La repercusión y predominancia de lesiones asociadas a un diseño incorrecto de los puestos de trabajo (malas posturas, movimientos repetitivos, manejo de cargas,...) no ha parado de crecer en los últimos años.

Estos problemas son latentes en el tiempo y provocan lesiones crónicas que no sólo impiden trabajar, sino que pueden tener consecuencias sobre la capacidad funcional y la calidad de vida de estos trabajadores cuando alcancen edades avanzadas.

Por tanto, es necesario realizar un correcto diseño de los puestos

de trabajo en las empresas, introduciendo criterios ergonómicos adecuados, de cara a eliminar o disminuir los daños en la salud de las personas trabajadoras. Estos criterios se deberán aplicar tanto para los puestos de nueva creación en la empresa, como para aquellos ya existentes, creando así, puestos de trabajo adaptables para la persona que lo vaya a ocupar.



Los principales problemas que nos encontramos en los lugares de trabajo, en relación con el diseño de los puestos son:

- El **diseño de los lugares de trabajo**: alturas de trabajo, espacio disponible, distribución de los elementos, etc.
- La **carga física** de la actividad desarrollada: posturas forzadas, movimientos repetitivos, manejo manual de cargas, fuerzas, etc.
- El **diseño de los elementos** utilizados para llevar a cabo la tarea:

herramientas, vehículos, máquinas, etc.

- Las **exigencias psicológicas** de la actividad desarrollada: distribución de tareas, descanso, presión de tiempos, participación en las decisiones, relaciones entre compañeros y con los responsables, etc.
- Las **condiciones ambientales** de los lugares de trabajo: iluminación, ruido, temperatura, vibraciones, etc. Las malas condiciones ergonómicas en el lugar de trabajo pueden provocar fatiga, falta de eficiencia, baja productividad, errores o incomodidades.

8.1.1. EL DISEÑO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO PARA TODAS LAS EDADES

Los puestos de trabajo deben concebirse de manera que sean seguros, cómodos y saludables para todos los trabajadores y trabajadoras.

Un entorno bien diseñado requerirá pocas modificaciones con independencia de la persona que lo ocupe. El diseño ergonómico busca precisamente el ajuste de las actividades y los entornos a la mayoría de las personas.

A continuación, se detallan algunos de los principios básicos que hay que tener en cuenta en cualquier situación y que, favoreciendo a cualquier trabajador y trabajadora, resultarán particularmente importantes para los trabajadores y trabajadoras de más edad.

8.1.2. PERSONAL TRABAJADOR DE MAS EDAD: ADAPTACIÓN DE LOS ENTORNOS Y PUESTOS

La finalidad de mejorar las condiciones de trabajo, la salud y el bienestar ha de ser un objetivo principal de las empresas, con independencia de la edad de sus trabajadores y trabajadoras. De esta manera, han de diseñarse espacios y puestos de trabajo que sean seguros, cómodos y saludables para todos los trabajadores y trabajadoras.

Esta formulación asegura el máximo impacto con el mínimo coste. En cualquier caso, aún en los puestos mejor diseñados, hay que tener en cuenta que las capacidades y necesidades de ciertas personas o colectivos pueden requerir tomar en consideración aspectos adicionales o incluso llevar a cabo actuaciones específicas.

Para ello es necesario evaluar las características del puesto y de las personas que lo ocupan y detectar si hay desequilibrios o problemas que requieran intervenciones específicas.

De manera general, las empresas han de tener en cuenta, para una buena gestión de la edad:

- Aprovechar la experiencia y el conocimiento de los trabajadores y trabajadoras de mayor edad. Diseñar puestos de trabajo que sean adecuados para cualquier edad.
- Adaptar los puestos de trabajo a las necesidades particulares,

si es necesario. Disponer de esquemas organizativos flexibles y adaptados a la evolución de los trabajadores y trabajadoras.

- Formación adaptada y adecuada. Prestar atención a la formación durante toda la vida laboral. Realizar planteamientos intergeneracionales que combinen juventud y experiencia. Facilitar la transición a la jubilación. En los siguientes apartados se desarrollan estos aspectos.

8.1.3. EL DISEÑO TENIENDO EN CUENTA LAS DIMENSIONES HUMANAS

Las dimensiones corporales son una restricción que hay que tener en cuenta cuando se diseñan las alturas, holguras y alcances. El criterio básico es que el puesto de trabajo debe adaptarse al trabajador o trabajadora.

En particular:

- La altura de trabajo debe adaptarse a las dimensiones de la persona y al tipo de trabajo que realiza. Aunque varía en función de la tarea, la altura de trabajo debe estar aproximadamente al nivel de los codos (más alta en tareas de precisión y más baja en tareas que requieran fuerza). Los elementos de trabajo (silla, superficie de trabajo y / o mesa) deben diseñarse como una unidad para lograr posturas cómodas, saludables y no forzadas.
- El espacio de trabajo debe ser suficiente para permitir que se pueda mover el cuerpo sin restricciones.

- Todos los elementos de trabajo (controles, mandos, herramientas,..., especialmente aquellos que se usen con frecuencia, deben estar dentro de los límites de alcance cómodo, evitando posturas forzadas de brazos, tronco, cuello o piernas.
- Los elementos se deben adaptar a las características del cuerpo. Por ejemplo: - Los mandos y herramientas, a la anatomía funcional de la mano. - Los componentes de la silla, a la espalda y las piernas.

Hay que tener en cuenta los cambios en las dimensiones antropométricas a medida que se envejece. También es importante el género, ya que hay diferencias importantes entre hombres y mujeres.

8.1.4. EL DISEÑO TENIENDO EN CUENTA POSTURAS, MOVIMIENTOS Y ESFUERZOS

Las consecuencia más visibles en la salud de la población trabajadora, debido a la ausencia de un correcto diseño de los puestos, son los trastornos musculoesqueléticos (TME).

Las principales causas de lesiones musculoesqueléticas en el ámbito laboral se asocian con los siguientes aspectos:

Manipulación manual de cargas

- Realizar operaciones o tareas que impliquen levantar, transportar, empujar o tirar de objetos que pesen más de 3 kg en condiciones

inadecuadas.

- Los objetos (cargas) que pesen más de 25 kg constituyen un riesgo directo para el trabajador.
- Realizar fuerzas elevadas.
- Distribución inadecuada o ausencia de períodos de descanso y recuperación después de un esfuerzo.
- Tiempo excesivo de trabajo (jornadas largas).
- .-Ritmo de trabajo elevado e impuesto por condiciones externas.

Posturas forzadas

- Mantener el cuello (tronco inclinado y/o girado).
- Mantener los brazos elevados por encima del nivel de los hombros.
- Mantener la muñeca rotada, desviada, flexionada o en extensión.

Repetitividad de tareas

- Movimientos repetidos por una parte del cuerpo (especialmente la manos y brazos) de manera continuada.

Existen una serie de creencias asumidas en relación con la influencia de la edad y el género en el desarrollo de los TME laborales:

- Las mujeres comunican más TME.

- El envejecimiento puede conducir a un aumento de la prevalencia de TME, debido a una reducción en la resistencia del cuerpo.

Sin embargo, a la luz de los datos y estudios, es preciso matizar ambos aspectos:

- Las principales causas de TME están asociadas a las condiciones de trabajo más que al género o a la edad.

- Muchas de las diferencias entre hombres y mujeres vienen determinadas por el tipo de tareas que realizan. El trabajo de la mujer suele demandar movimientos repetitivos de los miembros superiores a un ritmo muy rápido, agudeza visual para percibir los detalles, una postura estática, sentada o de pie sin posibilidad de movilidad. Además, se dan otras importantes diferencias: diferentes sectores de empleo, trabajos más precarios.

- Pese a la creencia general, es el grupo de edad entre 40-54 años el que reporta mayor número de TME (38,8%). Además, el grupo de trabajadores de mayor edad (>55) presenta unas cifras similares al grupo de edad de 25-39 años.

- La edad, los años de exposición a malas condiciones de trabajo y la formación están íntimamente ligados, lo que hace difícil separar los diferentes efectos. Aunque los cambios físicos (menor fuerza, peor visión...) pueden ser importantes, la experiencia puede ayudar a desarrollar estrategias que compensan dichos cambios. Y, en todo

caso, el diseño ergonómico del puesto y la tarea son claves

El principio básico es que los esfuerzos que se realicen deben estar dentro de los límites fisiológicamente deseables. Hay que evitar toda carga innecesaria o excesiva en los músculos, articulaciones y ligamentos, y en los sistemas respiratorio y circulatorio.

Favorecer un diseño que permita que el trabajador o trabajadora mantenga una postura vertical y mirando al frente mientras realiza su actividad. Evitar las posturas forzadas y asimétricas.

El trabajador o trabajadora debería poder elegir o alternar entre la postura de pie y sentada. Si hay que optar por una de estas dos posturas, se preferirá, en general, la sentada.

En cualquier caso, los cambios de postura a intervalos regulares son beneficiosos. La postura, tanto de pie como sentado, debe ser estable. En tareas de pie, el peso del cuerpo debe descansar igualmente sobre ambos pies. En tareas de sentado, el cuerpo debe estar bien apoyado (espalda en el respaldo, pies en el suelo, brazos apoyados y en una postura lo más natural posible.

El trabajo no debe realizarse de manera frecuente manteniendo los brazos por encima de la altura del corazón.

Aunque sean tareas ocasionales, no debe ejercerse fuerza por encima de este nivel. Si se requiere un trabajo manual ligero en esta postura es imprescindible que los brazos tengan un apoyo

adecuado.

Para tareas de manipulación es preferible una altura intermedia entre codo y el hombro del trabajador o trabajadora.

Los esfuerzos demandados han de ser acordes con la capacidad física del trabajador o trabajadora. Si las demandas son excesivas, han de incorporarse al proceso de trabajo medios mecánicos auxiliares (herramientas, vehículos, etc.).

Evitar las posturas estáticas (aunque no sean forzadas). Es recomendable variar de postura a intervalos regulares.

Si hay que realizar fuerza o manejar cargas, el trabajador o trabajadora debe estar formado para hacerlo de manera correcta.

Hay que evitar los movimientos repetitivos, especialmente de los miembros superiores.

En el diseño de los puestos de trabajo, hay que tener en cuenta que la capacidad de adoptar posturas forzadas o estáticas y la resistencia al esfuerzo decrece con la edad.

Asimismo, estos valores no son iguales para hombres que para mujeres.

8.1.5. EL DISEÑO DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO

Los equipos de trabajo tienen que diseñarse y seleccionarse de manera que sean compatibles con las características humanas (percepción, movimientos, fuerza...). Se deberá tener en cuenta:

- Ubicar los elementos de trabajo de manera que puedan percibirse o usarse con facilidad.
- La naturaleza y diseño de señales e indicadores debe asegurar una percepción inequívoca. Esto se aplica especialmente a las señales de peligro. Hay que tener en cuenta, por ejemplo, la intensidad, la forma, el tamaño, el contraste, la relación señal-ruido, etc.
- La trayectoria y la resistencia al movimiento de los mandos se establecerán de acuerdo con la tarea a realizar y con las características antropométricas de los trabajadores y trabajadoras.
- La función que realiza el elemento de mando debe identificarse fácilmente para evitar confusiones. Los mandos críticos deben estar protegidos contra cualquier manipulación involuntaria.

Aspectos como tiempos de reacción, visión o audición son importantes en el diseño o selección de los equipos y elementos de trabajo. Estos valores no son iguales para trabajadores o trabajadoras jóvenes que para mayores.

8.1.6. EL DISEÑO EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

El diseño del proceso de trabajo debe proteger la salud y seguridad del trabajador y trabajadora, fomentar el bienestar y facilitar la ejecución de las tareas a realizar, evitando especialmente aquellas que supongan una demanda excesiva o insuficiente.

Se recomienda implementar uno o más de los siguientes métodos

para mejorar la calidad del proceso de trabajo:

- Extender o ampliar el trabajo, es decir, procurar que el mismo trabajador o trabajadora realice varias operaciones sucesivas dentro de la misma actividad en vez de ser ejecutadas por varias personas diferentes.
- Enriquecer el trabajo, es decir, procurar que el trabajador o trabajadora realice operaciones sucesivas que pertenezcan a actividades diferentes en vez de ser ejecutadas por varias personas.

Por ejemplo: operaciones de montaje seguidas de operaciones de control de calidad o verificación realizadas por el mismo operario que, a su vez, corrija los posibles defectos.



- Cambiar de actividad. Por ejemplo: la rotación voluntaria entre distintos trabajadores y trabajadoras una línea de montaje dentro de un grupo autónomo.
- Incluir pausas de descanso para aliviar la fatiga producida por la carga de trabajo, no sólo física sino también sensorial y/o mental. Las pausas deben ser tanto más frecuentes y/o prolongadas cuanto

más estático sea el esfuerzo que realiza el trabajador o trabajadora.

Además de tener en cuenta los principios básicos, hay que considerar que, los procesos cognitivos, la tolerancia a los factores psicosociales y al estrés, son aspectos en los que las variables de edad y género son muy relevantes.

8.2. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN PARA LA ADAPTACIÓN DEL PUESTO

Las empresas deben tener elaborado un **procedimiento de actuación**, que contemple la posible necesidad de tener que llevar a cabo la adaptación de puestos, examinando los diferentes colectivos susceptibles de adaptación. También deberá contemplar entre sus actuaciones la readaptación profesional en el caso de que alguno de los trabajadores o trabajadoras de la empresa presente una capacidad disminuida o una discapacidad sobrevenida.

La adaptación del puesto de trabajo de un trabajador o trabajadora especialmente sensible, implica realizar una serie de pasos, de manera que las incompatibilidades entre el trabajador o la trabajadora y el resto de los componentes del puesto de trabajo, puedan ser identificadas y corregidas.

Es fundamental contar con la participación activa de las personas trabajadoras durante el proceso de adaptación; garantizando que sus datos van a ser tratados con confidencialidad, explicando la metodología y objetivos del proceso.

Para llevar a cabo la adaptación de los puestos de trabajo se deben llevar a cabo una serie de **pasos**:

- **Enumerar las tareas:** Se trata de establecer una relación de todas las tareas que se realizan en el puesto de trabajo objeto de estudio. Se debe especificar si cada una de las tareas son esenciales o no, para ello se debe tener en cuenta aspectos como el tiempo que se dedica a esa tarea, el número de trabajadores o trabajadoras disponibles para hacerla, el grado de experiencia que se requiere, consecuencias de no realizar la tarea, etc.
- **Especificar los equipos de trabajo:** Se debe establecer igualmente una relación de todos los equipos de trabajo utilizados por la persona que necesita la adaptación en el sentido más amplio, teniendo en cuenta mobiliario, máquinas, equipos, herramientas, útiles, etc. Los equipos de trabajo determinan en gran medida, la mayor o menor necesidad de demandas físicas, sensoriales y cognitivas de cada una de las tareas. Por ello es necesario detallar las características relevantes en cada uno de los equipos de trabajo utilizados por el trabajador o la trabajadora.
- **Identificar las demandas requeridas para la realización de las tareas:** Se deben incluir las demandas físicas, sensoriales y cognitivas de las tareas de trabajo del puesto de la persona que lo ocupa. Estos requisitos comprenden el rango de capacidades

humanas que resultan relevantes para desarrollar la actividad laboral.

- **Realizar la comparación entre demandas y capacidades:** En este paso se realiza la comparación entre las demandas requeridas por las tareas y otras condiciones importantes del puesto, con las capacidades del trabajador o la trabajadora. Este paso permite decidir si la demanda de trabajo está ajustada a las capacidades del trabajador o la trabajadora que lo ocupa, y si es necesario intervenir proponiendo medidas de adaptación o la asignación temporal o definitiva de funciones no esenciales a otros trabajadores o trabajadoras, etc.

En definitiva se trata de determinar si la persona puede realizar las tareas del puesto de trabajo priorizando las esenciales. Es decir, si las capacidades del trabajador o de la trabajadora se ajustan a las demandas del trabajo.

- **Entorno de trabajo:** Hace referencia a las características del entorno físico y ambiental que hay que considerar en materia de prevención, las condiciones de seguridad y las condiciones termohigrométricas (temperatura, humedad, movimiento del aire) así como la presencia de contaminantes químicos, biológicos y físicos (ruido, vibraciones, ...) en los centros y puestos de trabajo.
- **Accesibilidad al puesto de trabajo:** Puede hacer falta modificar el espacio o la organización espacial del

puesto de trabajo, adaptar o cambiar los equipos de trabajo, buscar una forma alternativa de realizar la tarea y/o aumentar la capacidad funcional del trabajador o la trabajadora. Se debe contemplar la necesidad de eliminación de barreras arquitectónicas, el diseño de los puestos de trabajo (organización espacial), los equipamientos (mobiliario, equipos, herramientas, etc.), la adaptación de servicios comunes, los productos de apoyo (ayudas técnicas), el horario de trabajo (flexibilidad, jornada parcial, pausas...).

8.3. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ADAPTACIÓN DEL PUESTO

La legislación en materia de seguridad y salud exige a los empresarios y empresarias realizar una evaluación de riesgos del centro de trabajo, así como de los diversos puestos de trabajo existentes en el centro. En dicha evaluación de debe contemplar la posible necesidad de tener que llevar a cabo la adaptación de los puestos de trabajo a aquellos colectivos considerados especialmente sensibles, que deben estar protegidos contra los peligros que les afecten de manera específica.

La diversidad de trabajadores y trabajadoras en las empresas hace que la gestión de la prevención de riesgos de los lugares de trabajo sea en la actualidad, cuestión importante para la seguridad y la salud en el trabajo.

Sin embargo sigue siendo poco frecuente las evaluaciones de riesgos que tienen en cuenta los riesgos concretos a los que pueden estar expuestos las personas con discapacidad, los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, las personas de mayor edad o las mujeres embarazadas, por ejemplo.

La evaluación de riesgos es una de las herramientas fundamentales a la hora de prevenir los daños para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras. Es la base que sustenta la verdadera gestión preventiva en la empresa, permitiendo estimar la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse, y obtener información sobre la necesidad de adoptar o no medidas preventivas y la prioridad a la hora de llevarlas a cabo.

El artículo 4.1.b) del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, establece que la evaluación inicial de los riesgos de los distintos puestos de trabajo deberá contemplar *“la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones”*, por tanto las evaluaciones de riesgos deben tener en cuenta las diferencias individuales de los trabajadores y trabajadoras, no dando por sentado que todos somos iguales, para lo que se hace fundamental la participación de las personas trabajadoras y de sus representantes legales, aportando información sobre los posibles

riesgos de sus puestos de trabajo.

En cualquier caso, tal y como establece la LPRL en su artículo 25, los trabajadores y trabajadoras *“no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo”*.

Igualmente, las empresas deberán tener en cuenta en las evaluaciones de riesgos aquellos factores que puedan incidir de forma negativa en la plantilla de la empresa, y particularmente en los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles.

A la hora de llevar a cabo las **evaluaciones de riesgos** se debería tener en cuenta también:

1. **Las tareas a realizar en el puesto de trabajo:** tipo, duración y frecuencia.
2. **Al individuo que ocupa cada puesto:** con respecto a las características personales (menores, personas con discapacidad) o estado biológico conocido (maternidad), etc. Se han de tener en cuenta las capacidades de las personas, el que

no puedan realizar determinadas funciones, no significa no tener en cuenta otras habilidades, que no deberían desperdiciarse debido a unas condiciones de trabajo poco adaptadas.

3. **Los equipos de trabajo**, si la maquinaria, equipos de trabajo y/o herramientas utilizados en los puestos de trabajo se ajustan a las necesidades y capacidades individuales del trabajador y los riesgos que su utilización puede conllevar.
4. **El entorno de trabajo**, la forma en que están dispuestos los puestos de trabajo, el acceso, salidas de emergencia, iluminación, temperatura, ventilación, entre otros.
5. **La organización del trabajo**, teniendo en cuenta los horarios y turnos de trabajo y como éstos pueden suponer riesgo para la salud de la plantilla o el agravamiento del estado de salud en determinadas patologías. La nocturnidad, por ejemplo, puede agravar patologías como la epilepsia o influir negativamente en el embarazo o en personas menores de edad o de edad avanzada.
6. **Los agentes físicos, químicos y biológicos**. Las personas asmáticas, por ejemplo, pueden ser más sensibles a los productos químicos utilizados en el trabajo.
7. **Los riesgos psicosociales**, teniendo en cuenta factores psicosociales como el estrés, el acoso laboral, la carga y ritmo

de trabajo, etc y como estos factores pueden incidir en los trabajadores y trabajadoras, y en concreto, en las personas más vulnerables.

8. **Las necesidades de información y formación**, por ejemplo proporcionando información sobre seguridad y salud y formación en diferentes soportes e idiomas que asegure la correcta comprensión por parte de toda la plantilla.
9. **La participación de los trabajadores y trabajadoras y sus representantes**, incluida la consulta a los mismos acerca de los riesgos y las medidas preventivas.

En la evaluación de riesgos se identifican y valoran los riesgos que no han podido evitarse para cada uno de los puestos de trabajo², teniendo en cuenta las características del trabajador o trabajadora que lo va a ocupar, los equipos de trabajo utilizados, los medios y las tareas. Se han de observar todos los factores de riesgo de seguridad e higiene (golpes, choques contra objetos móviles o inmóviles, manipulación de sustancias químicas...), ergonómicos y organizacionales (zonas de trabajo, zonas de alcance, espacio de trabajo, ritmos, horarios...) y psicosociales (factores relacionados con el estrés laboral, clima social...). Todos estos factores se deben tener presentes también en la vigilancia de la salud.

² En las evaluaciones de riesgos no se debe confundir puesto de trabajo con la categoría o grupo profesional al que pertenezca el trabajador o trabajadora, ya que dentro de una misma categoría profesional pueden existir diversos puestos de trabajo a evaluar.

La evaluación de riesgos deberá revisarse periódicamente y se deberán volver a evaluar los puestos de trabajo cada vez que éstos puedan verse afectados por:

- a. La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- b. El cambio en las condiciones de trabajo.
- c. La incorporación de un trabajador o trabajadora cuyas características personales o estado biológico conocido los hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto y cuando haya daños en la salud de los trabajadores o trabajadoras.

8.4. MEDIDAS PREVENTIVAS Y ADAPTACIÓN DEL PUESTO

Las medidas preventivas que se adopten para la adaptación de un puesto de trabajo, deberán ir encaminadas a encontrar un “ajuste razonable” entre las exigencias del puesto y la capacidad funcional de quien lo ocupa, debiendo intervenir sobre el individuo, sobre el puesto de trabajo o en la mayoría de los casos, sobre ambos.

El proceso, por tanto, consistirá en unificar estos dos aspectos o variables (exigencias del puesto y capacidad funcional) con el objeto de detectar los posibles desajustes (que en muchos casos, por ser

evidentes, pueden ser establecidos a priori) que impiden que el trabajador o la trabajadora pueda ejecutar eficazmente y de forma segura las tareas a realizar u ocupar un determinado puesto de trabajo.

Con la adaptación del puesto se ha de asegurar que las exigencias de éste no van a agravar la patología o limitación funcional del trabajador o la trabajadora, ni va a favorecer que se produzca otra nueva. Si esto no se puede asegurar, entonces habría que considerar un cambio de puesto de trabajo.

Las medidas a adoptar pueden incluir entre otras, las siguientes:

A) Limitaciones en la actividad: Se relaciona con las dificultades que un trabajador o trabajadora puede tener para realizar determinadas actividades en su puesto de trabajo. Una “limitación en la actividad” abarca desde una dificultad leve a una grave, tanto en cantidad como en calidad, siempre en comparación con la manera, extensión o intensidad con que se espera que la realice una persona sin limitación funcional. El objetivo es reducir la posibilidad de agravar una discapacidad o limitación funcional durante el trabajo y/o ayudar al trabajador o trabajadora a recuperar su plena capacidad de trabajo. Las limitaciones pueden ser definitivas o temporales, hasta la total recuperación la persona trabajadora o durante el tiempo que duren las circunstancias que dan lugar a la necesidad de adaptación, como ocurre con las mujeres durante el embarazo o la lactancia.

Las medidas encaminadas a superar las limitaciones de la actividad consistirían en:

1. **Reorganización del trabajo:** Implica suprimir partes no esenciales de un trabajo que se encuentran más allá de la capacidad del trabajador o la trabajadora.
2. **Modificación del puesto:** Requiere un cambio en la forma de realizar la tarea y puede tratarse de cambios simples (la altura de trabajo, por ejemplo) o más sofisticados, incorporando distintos avances tecnológicos y/o ayudas técnicas para facilitar la movilidad, la comunicación, etc. Los equipos de adaptación especiales sólo deben incorporarse cuando sea estrictamente necesario por motivos de salud, seguridad, etc.
3. **Servicios de apoyo:** Implica utilizar una tercera persona para facilitar la tarea del trabajador o la trabajadora, pero no para realizar las tareas esenciales del trabajo. El servicio puede incluir, por ejemplo, alguien para guiar al trabajador o trabajadora hasta el puesto de trabajo o para comunicarse por el lenguaje de signos.

B) Factores contextuales: Son los factores que constituyen el contexto completo de la vida de una persona. Tienen dos componentes, los **factores ambientales** (referidos al mundo externo que forma parte de la vida de un individuo) y los **factores personales** (factores que tienen que ver con el individuo como la

edad, el sexo, el nivel social, el idioma etc.).

1. **Supresión de barreras:** La supresión de barreras arquitectónicas es la forma de adaptación más obvia y supone facilitar la accesibilidad a todas las áreas necesarias para el desenvolvimiento del trabajador o la trabajadora; puede afectar a puertas, pasillos, ascensores, escaleras, rampas, bordillos, pasamanos, barras de apoyo, suelos, paredes, ventanas, cuartos de baño y aseos, etc.
2. **Entorno de trabajo:** Adaptar los locales o los puestos de trabajo. Por ejemplo, dotar de auriculares telefónicos a determinadas personas para evitar dolencias musculoesqueléticas, sillas adaptables, rampas, ascensores, sonidos de advertencia, dispositivos de apertura automáticos para puertas pesadas, timbres y dispositivos visuales de entrada al alcance de los usuarios o usuarias de sillas de ruedas.
3. **Asignar a la persona a una zona de trabajo diferente:** Por ejemplo asignar otros trabajos a personas con problemas de vértigo a una zona de trabajo que no suponga un riesgo, zonas de más fácil acceso para problemas de movilidad o más cerca de su casa para facilitarle la asistencia a un tratamiento determinado o por patologías específicas.
4. **Adquirir o modificar el equipo:** Por ejemplo incorporando un teclado braille, un teléfono de manos libres, un ratón

adaptado, etc.

5. **Modificar los manuales de consulta o de instrucciones:** Por ejemplo con instrucciones ilustradas para personas con problemas visuales o adaptados al idioma del trabajador o la trabajadora.
6. **Garantizar una buena iluminación** para las personas con discapacidad visual y lectores de labios.
7. Colocar **señales en letras grandes, táctiles y en braille** junto a los mangos de las puertas.
8. **Dar a las señales un acabado mate** para evitar reflejos.
9. **Facilitar información** sobre el puesto de trabajo, y sobre seguridad y salud en soportes accesibles, incluido material escrito y otras formas de comunicación, y accesibilidad para los trabajadores y trabajadoras de mayor edad, extranjeros y extranjeras, personas con discapacidad visual o auditiva, dislexia, dificultades de aprendizaje o trastornos psiquiátricos.

8.5. ADECUACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE MAYOR EDAD

Los principios para que los puestos de trabajo sean adecuados a los trabajadores y trabajadoras de más edad los podemos resumir en los siguientes puntos:

- Diseñar los puestos de trabajo pensando en todos los

trabajadores y trabajadoras; teniendo en cuenta los cambios que se producen con la edad, limitaciones existentes (posibles lesiones, enfermedades...)

Los puestos de trabajo bien diseñados desde el primer momento son adecuados para cualquier trabajador y trabajadora y requieren pocos o ningún cambio.

- Tener en cuenta las recomendaciones para facilitar la óptima integración de los trabajadores y trabajadoras a medida que envejecen; no siempre será necesario implementar todos estos cambios, pero sí que es importante tenerlos en cuenta.
- La evaluación de la capacidad funcional y de los riesgos del trabajo, teniendo en cuenta la edad, son importantes para saber qué modificaciones es conveniente llevar a cabo.

Para adecuar el puesto de trabajo de trabajadores o trabajadoras de mayor edad se deberían tener en cuenta los siguientes aspectos:

Pérdida de movilidad de las articulaciones y de elasticidad de los tejidos

- Evitar las tareas que requieran tener los brazos elevados, los giros del tronco o desviaciones de la muñeca durante períodos prolongados.
- Favorecer los alcances de objetos y herramientas para evitar flexiones prolongadas de brazos y tronco.

- Ajustar el mobiliario, maquinaria y vehículos a las dimensiones individuales.
- Evitar las vibraciones en los asientos de vehículos.

Pérdida de fuerza

- Limitar el levantamiento de cargas pesadas y las tareas que requieran un esfuerzo elevado.
- Evitar el uso de controles y herramientas que requieran fuerza elevada.

Disminución de la resistencia física

- Facilitar las ayudas para manipular cargas (levantamientos en equipo, ayudas mecánicas...).
- Formar a los trabajadores y trabajadoras sobre las técnicas adecuadas para manipular cargas.

Modificaciones en la atención, percepción, memoria y capacidad de tomar decisiones

- Proporcionar formación específica (adaptada, más larga).
- Disponer de instrucciones adaptadas: por escrito, con ejemplos del trabajo bien hecho
- Evitar las tareas que requieran reacciones rápidas y en poco tiempo.
- Planificar las tareas con suficiente antelación.

Alteraciones en la visión (agudeza visual, discriminación de color, adaptación)

- Proporcionar mayor nivel de iluminación en los puestos de trabajo.
- Incrementar el contraste en paneles de control, etiquetas, indicadores, etc. Evitar el diseño combinando azules y verdes.
- Aumentar el tamaño de los caracteres en pantallas, carteles, etc.
- Evitar los reflejos y deslumbramientos.
- Realizar pruebas periódicas de visión en el reconocimiento médico.
- Evitar tareas de conducción nocturna.

Disminución de la tolerancia al frío y al calor

- Evitar tareas con exposición a calor o frío extremos.
- Realizar pausas y descansos.

Pérdida de audición

- Evitar los entornos ruidosos. Proporcionar la protección adecuada.
- Incrementar la relación señal-ruido para los avisos (señales de máquinas, megafonía...).
- Realizar pruebas periódicas de audición en el reconocimiento médico.

Riesgo de caídas

- Eliminar las zonas resbaladizas.
- Proteger y señalizar rampas, escalones y zonas elevadas.
- Iluminar los puestos de trabajo y las zonas de paso.
- Evitar zonas de sombra o de contrastes abruptos.

Mayor lentitud en recuperarse de lesiones y enfermedades

- Permitir una vuelta gradual al trabajo.
- Permitir la rotación entre tareas ligeras y más pesadas.
- Facilitar información sobre las técnicas y actividades para una adecuada rehabilitación y vuelta al trabajo.

Menor tolerancia al estrés

- Evitar las tareas en cadena o con ritmo impuesto.
- Permitir que el trabajador decida sobre su ritmo de trabajo.
- Priorizar la precisión sobre la velocidad.

Tendencia a la inactividad

- Facilitar programas de actividad física y vida activa, dentro y fuera del trabajo.
- El trabajo con el cuerpo en una posición lo más neutra posible (evitando flexiones elevadas, extensiones o giros) reduce el estrés en el sistema musculoesquelético.
- Favorecer los cambios de postura.

- Evitar el trabajo (tanto de pie como sentado) en la misma postura durante períodos prolongados.
- Trabajar desde la “zona de potencia” La zona de potencia está entre el hombro y las rodillas. En esta área se puede realizar la máxima fuerza y se reduce el riesgo de tensión muscular y lesiones en las articulaciones, tendones y ligamentos.
- Garantizar una buena iluminación. Un problema común con los trabajadores y trabajadoras de mayor edad es la iluminación. La agudeza visual se deteriora con la edad, así que es necesario asegurarse de que las áreas de trabajo estén bien iluminadas.
- Proporcionar un buen agarre Facilitar el agarre de objetos y herramientas, de manera que puedan asirse con toda la mano (agarre de potencia). Esto mejora la estabilidad y reduce sobreesfuerzos.

8.5.1. ADECUAR EL ENTORNO DE TRABAJO

Los trabajadores y trabajadoras de mayor edad pueden ser más susceptibles a accidentes (caídas, tropiezos, golpes...) debido a una combinación de factores (mayor tiempo de reacción, peor equilibrio, problemas visuales...).

Algunas recomendaciones para adecuar las condiciones laborales a los trabajadores y trabajadoras de mayor edad son las siguientes:

- Mantener el suelo y los pasillos libres de obstáculos. Eliminar los objetos que puedan causar resbalones o tropiezos. Eliminar las

superficies resbaladizas.

- Almacenar de forma adecuada. Disponer de un lugar de almacenaje para cada elemento de trabajo y evitar dejarlos sueltos. Almacenar de manera segura y ordenada.
 - Revisar diariamente el orden y la limpieza del área de trabajo. Limpiar y organizar el área de trabajo después de realizar la tarea o al final de la jornada laboral. Recoger los materiales de desecho lo antes posible.
 - Evitar trabajo en espacios con accesibilidad limitada o que requieran posturas forzadas (agachados, en cuclillas, con torsiones de la espalda, trabajos por encima del corazón...).
 - Evitar trabajos en altura.
 - Señalizar adecuadamente las zonas de trabajo.
- .- Garantizar una iluminación adecuada de las zonas de trabajo.
- Adecuar los planos de emergencia y evacuación en relación con las vías de evacuación y tiempos de evacuación, etc.

8.5.2. FACILITAR LA PERCEPCIÓN VISUAL

La capacidad visual decrece con la edad. Por ello es importante proporcionar unas condiciones que permitan compensar dichas pérdidas. El criterio básico es asegurarse de que el trabajador mayor percibe correctamente cualquier información o alerta visual.

Los principios básicos para facilitar la percepción visual a los

trabajadores de mayor edad son los siguientes:

Aumentar el nivel de iluminación y contraste, posibilitar una regulación personalizada de la iluminación, evitar los reflejos y deslumbramientos, diseñar las señales e indicadores visuales de forma que sean fácilmente perceptibles.

Iluminación y contraste. Asegurarse de que el nivel de luz sobre textos y controles es adecuado para la legibilidad durante la realización de las tareas. Para ello, es recomendable disponer de niveles de iluminación mayores que los que serían suficientes para personas jóvenes.

Una manera de incrementar el nivel de iluminación es mediante la regulación. Las fuentes de luz regulables permiten que los trabajadores y trabajadoras las ajusten en función de las necesidades de las tareas y las características personales.

La iluminación localizada o de apoyo (lámparas, flexos...) es un recurso que puede resultar efectivo para regular el nivel de iluminación de manera personalizada. Además del nivel de iluminación, es importante considerar el contraste de la información.

Los criterios básicos son:

- Evitar el contraste escaso. El color de los caracteres (o imagen principal) debe contrastar con el del fondo, y este, a su vez, con el de su entorno. Los trabajadores y trabajadoras de mayor edad pueden ver algunas estimulaciones algo más claras u oscuras que

las personas jóvenes; por ejemplo, pueden ver los azules más oscuros. Por ello, combinaciones como las de letras azules (oscuras) sobre fondo negro deben evitarse.

- Evitar los cambios bruscos de iluminación y contraste. Cuidar la iluminación en el paso de zonas muy iluminadas a zonas de pobre iluminación, procurando una buena iluminación de pasillos, corredores, etc., para que no se produzcan grandes contrastes en los niveles de iluminación en el paso de zonas oscuras a iluminadas.
- Evitar tareas que exijan cambios constantes en la distancia a la que se mira.

Evitar los reflejos y deslumbramientos Los deslumbramientos se producen cuando la fuente de luz incide directamente en los ojos. Los reflejos son deslumbramientos indirectos producidos por una superficie que refleja la luz. Las personas mayores tienen una mayor susceptibilidad a cualquiera de estas situaciones. Por ello, deben aplicarse con especial empeño las medidas normalmente utilizadas para evitarlos:

- No utilizar superficies reflectantes. Utilizar acabados mates en todas las superficies.
- Distribuir y orientar las fuentes de luz de manera que no incidan (directa o indirectamente) en la visión del trabajador y trabajadora.

Diseñar los elementos de trabajo para facilitar su percepción

- Aumentar el tamaño de las señales (carteles, pantallas, indicadores) y/o de los caracteres para mejorar la percepción. El tamaño adecuado debe ajustarse en función de la distancia a la que tiene que ser visto.
- Corregir la presbicia mediante gafas o ayudas ópticas.
- Combinar las letras con símbolos gráficos cuando sea posible.
- Eliminar información irrelevante y decorativa; la presencia de señales no pertinentes puede entorpecer, en mayor medida en el caso de trabajadores y trabajadoras de mayor edad, la detección e identificación de señales útiles.
- Establecer una disposición racional de las informaciones más utilizadas o más útiles para compensar la disminución en la capacidad de acomodación visual; esto, en ningún caso debe reemplazar la posibilidad del trabajador y trabajadora de regular él mismo la distancia.

8.5.3. MEJORAR LAS CONDICIONES AUDITIVAS

En relación con la audición hay dos aspectos que tienen una especial relevancia en los trabajadores y trabajadoras de más edad: la percepción correcta de las señales acústicas y evitar los niveles elevados de ruido que pueden empeorar la capacidad auditiva (que ya de por sí empeora con la edad).

Facilitar la percepción auditiva La medida más directa es incrementar el volumen (intensidad) de las señales acústicas para

que sean claramente percibidas por todos los trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, hay que vigilar que esto no produce efectos adversos (o riesgo) en otras personas. En general, las señales de alarma deben superar en 15 dB el ruido ambiental, evitando las señales acústicas en las frecuencias más altas (por encima de los 4.000 Hz) ya que las pérdidas auditivas con la edad se empiezan a dar en las frecuencias altas. Otras posibles medidas son:

- Uso de dispositivos de amplificación personales, adaptados a la especificidad de las posibles pérdidas auditivas del personal trabajador de más edad y regulable en intensidad, que sean compatibles con el uso de audífonos por parte del trabajador o trabajadora.
- Reforzar con señales luminosas los avisos auditivos.
- Eliminar los ruidos y señales auditivas que puedan distraer al trabajador y trabajadora o enmascarar el mensaje.
- Eliminar la reverberación y los ecos. El tratamiento acústico de techos, suelos y paredes (enmoquetado de suelos, uso de ventanas aislantes, etc.) puede ayudar.
- Reducir el número de fuentes simultáneas a las que debe atender el personal trabajador de más edad y/o simplificar su contenido informativo. El envejecimiento deteriora la audición, especialmente en lo que se refiere a altas frecuencias.

Los principales problemas ocurren en situaciones donde se requiere responder a sonidos débiles, en los casos en que hay ambiente ruidoso y/o cuando se debe atender simultáneamente a múltiples fuentes de sonido.

Es importante tener en cuenta que la pérdida de audición tiende a afectar más a los hombres que a las mujeres. Por lo tanto, algunos de los aspectos que hay que considerar son:

- Evitar las situaciones de ruido (aislamiento de las fuentes de ruido, evitar que el trabajador o trabajadora esté cerca de dichas fuentes, etc.).
- Incrementar la frecuencia de las revisiones médicas específicas sobre audición.
- Usar protectores auditivos en aquellas situaciones de ruido elevado que no hayan podido ser controladas. La necesidad de usar protección individual debe establecerse a niveles más bajos que los que se recomiendan para personas jóvenes.

8.5.4. MEJORAR LAS DEMANDAS FÍSICAS DEL TRABAJO

Las demandas físicas del trabajo deben considerarse con una doble perspectiva para adaptarlas a los trabajadores y trabajadoras de mayor edad. Entre las mejoras que se pueden implementar para este colectivo de trabajadores y trabajadoras podemos enumerar:

- Evitar aquellos riesgos que puedan producir la aparición o

empeoramiento de trastornos musculoesqueléticos.

- Cuando no se puedan evitar los riesgos de sufrir TME, se deberían incrementar las pausas en el trabajo (en tareas con movimientos repetitivos, posturas forzadas, por ejemplo).
- Favorecer la posibilidad de realizar ejercicios de calentamiento al comenzar la jornada y de estiramiento al finalizarla.
- Cambiar la distribución de los materiales que se deban manipular, de manera que suponga menor esfuerzo físico para las personas.
- Aumentar la rotación de las tareas desempeñadas por los trabajadores y trabajadoras, evitando posturas en bipedestación o deambulación prolongadas, facilitando al trabajador o trabajadora la posibilidad de autoorganizar su jornada de trabajo.
- Contar con la participación del trabajador o trabajadora a la hora de diseñar el puesto de trabajo, de manera que le resulte más confortable y se reduzcan los riesgos asociados principalmente con los TME.

9

PROMOCIÓN DE LA SALUD Y BIENESTAR

La realización de programas de salud y bienestar en la empresa tienen como objetivo principal el bienestar físico, mental y sociocultural del personal trabajador, para lo cual hay que concienciar y facilitar herramientas que ayuden a interiorizar buenos hábitos diarios lo largo de la vida del trabajador y trabajadora, tanto en el marco profesional como personal.

Los objetivos que se persiguen son:

- Promover cambios en hábitos y costumbres que favorezcan la salud
- Prevenir o retrasar la aparición de enfermedades y discapacidades

Para conseguir estos objetivos, las actuaciones que se han de llevar a cabo irán dirigidas a:

- Conocer el estado de salud
- Mejorar los hábitos de vida, tanto en el aspecto profesional como personal
- Gestionar de forma óptima las enfermedades crónicas
- Enseñar técnicas que permitan gestionar el estrés

Todas las actuaciones que se realicen han de tener una perspectiva de edad y género.

Las propuestas que se realizan son:

En lo que respecta a la Vigilancia de la salud:

- Realizar estudios de riesgos para la salud, en los puestos de trabajo adaptados a las circunstancias del personal trabajador.
- Garantizar pruebas de salud de forma regular a los mayores de 45 años, así como pruebas de habilidad y capacidad para el trabajo; estas pruebas no han de resultar discriminatorias para el trabajador, sino que han de ir dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo y evitar riesgos.

En lo tocante a problemas médicos agudos:

- Recuperación de enfermedades y lesiones; se ha de facilitar una vuelta gradual a la carga de trabajo completa tras una enfermedad o lesión del trabajador o trabajadora, rotación entre tareas pesadas y más ligeras.

Con respecto a una organización de trabajo saludable:

- Acomodar las tareas y métodos de trabajo para adaptarlos a las condiciones de salud del personal trabajador de mayor edad y a los cambios que se producen con el envejecimiento.
- Procurar horarios de trabajo saludables.
- Posibilitar la distribución flexible de horarios, tareas, etapas de

descanso, pausas, etc.

- Facilitar espacios de descanso, gimnasios; para proporcionar comodidades que ayuden a mejorar la salud física y mental del personal trabajador.

Respecto a la alimentación, alcohol y tabaco:

Planes de alimentación saludables que contemplen la compra, preparación e ingesta de los alimentos.

Determinar espacios, para que el personal trabajador pueda preparar o calentar su comida, así como tiempo suficiente para las comidas.

- Facilitar planes al personal trabajador para dejar de fumar y fomentar un consumo responsable de alcohol.

Con respecto al ejercicio físico:

- Teniendo en cuenta que el ejercicio físico mejora la salud, reduce enfermedades y ayuda a un envejecimiento activo, los planes para incrementar la actividad física resultan importantes para el personal trabajador de más edad, con trabajos sedentarios.

Entre las actuaciones que se pueden impulsar para favorecer el ejercicio físico, mencionamos las siguientes:

- Fomentar hábitos de actividad en la empresa; uso de las escaleras, pausas activas, etc.

- Ejercicios de calentamiento y estiramiento como parte de la actividad laboral.
- Disponer de locales en la empresa para la realización de ejercicio físico.
- Disuadir al personal trabajador del uso del automóvil para acceder a la empresa.
- Realización de eventos deportivos dentro de la empresa.
- Proporcionar acceso a actividad física externa, bonos para gimnasios, etc.

La promoción de la Salud y Bienestar implica también la realización de programas específicos de actividad física para mujeres, campañas de detección de cáncer para personal trabajador mayor de 50 años, actuaciones encaminadas a la formación acerca de las enfermedades propias de la mujer, programas de vigilancia de la salud específico para la mujer con revisiones ginecológicas, programas de nutrición, etc.

El concepto de calidad de vida en el trabajo tiene como objetivo alcanzar organizaciones laborales más humanas mediante “puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones de trabajo más seguras y saludables, y unas organizaciones eficaces, más democráticas y participativas capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros además de proporcionarles oportunidades de desarrollo profesional y personal”.

Los determinantes o dimensiones de la calidad de vida laboral incluyen condiciones objetivas (condiciones de trabajo, riesgos laborales, falta de equipos adecuados, condiciones contractuales, horarios, promoción, formación...) y subjetivas (situación familiar, desajuste entre cualificación y trabajo real, apoyo social...). Estos factores no sólo pertenecen al ámbito laboral, sino que se da una interdependencia entre los ámbitos laborales y externos (familia, amigos, ocio, entorno...). Una adecuada salud y bienestar laboral redundan en beneficios para la empresa (productividad, eficiencia, capacidad de innovación...) y para el trabajador y trabajadora (satisfacción, motivación, salud...).

La calidad de vida laboral, la salud y el bienestar en el trabajo son de importancia vital a medida que los trabajadores y trabajadoras envejecen. Desequilibrios o incidencias en estos aspectos han demostrado tener relación significativa con variables como la pérdida de salud y productividad o la voluntad de mantener la actividad laboral hasta la edad máxima de jubilación. Algunas de las variables que más influyen en la salud y bienestar laboral de los trabajadores y trabajadoras de mayor edad se relacionan con factores organizativos, sociales y personales.

Los factores clave para el mantenimiento y la mejora de la salud y bienestar laboral de los trabajadores y trabajadoras de más edad se relaciona con: la adecuación del puesto de trabajo a las circunstancias específicas de la edad, la flexibilidad en las

condiciones de trabajo, el reconocimiento y las relaciones intergeneracionales adecuadas.

Las herramientas para evaluar la calidad y el bienestar laboral se basan en listas de comprobación, encuestas y escalas. En función de la herramienta se pueden medir variables objetivas (condiciones de trabajo, organización, rendimiento, bajas...) y/o variables subjetivas (factores personales)

Hay herramientas que se centran en una o varias categorías (salud percibida, satisfacción, estilo de vida, entorno laboral...) y otras globales, que abordan todos los factores relevantes para ofrecer un índice de Bienestar o Calidad de Vida Laboral.

10

PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA GESTIÓN PREVENTIVA DE LA EDAD EN LAS EMPRESAS

Las propuestas pasan por actuar en varios frentes:

- En el ámbito de la salud, promocionándola dentro y fuera de la empresa.
- En el ámbito de la mejora de las acciones de las condiciones de trabajo a lo largo de toda la vida laboral.
- En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

Hay que tener en cuenta diferentes aspectos para una gestión de la edad adecuada:

- Un mayor conocimiento del envejecimiento,
- Incorporación en las políticas de las empresas prioritariamente en recursos humanos y prevención de riesgos laborales.
- Crear igualdad de oportunidades para todos los grupos de edad.
- Políticas de trabajo favorables a las personas mayores.
- Una transición saludable, segura y digna a la

jubilación.

Desde UGT Madrid consideramos fundamental:

- Impulsar el papel de los servicios de prevención de riesgos laborales en el desarrollo de actuaciones dirigidas a este colectivo de trabajadores y trabajadoras, ya que son los mejores conocedores de las necesidades y de las condiciones de salud.
- Integrar en la gestión de la empresa, el aumento de la edad media de los trabajadores y trabajadoras, así como la evolución de sus aptitudes psicofisiológicas.
- Desde los dispositivos sanitarios de los servicios de prevención deben realizarse actividades de promoción de la salud específicas para este grupo: vigilancia de la salud de patologías prevalentes, recomendaciones sobre ejercicio físico y cuidado de la salud mental, planes individuales de adaptación.
- Realización de evaluación de riesgos inclusiva, tendente a la participación de los trabajadores interesados y basándose en un análisis real de la situación en el trabajo.
- Formación e información adecuada, a cerca de la diversidad de trabajadores y trabajadoras en la empresa, en materia de seguridad y salud, dirigida a responsables de seguridad y salud, supervisores, delegados de prevención, directores

etc.

- Tratar de adaptar los puestos de trabajo a los trabajadores y trabajadoras de más edad especialmente por lo que se refiere a la carga física y mental, así como a las condiciones ergonómicas.
- Proponer y coordinar con el acuerdo de la empresa intervenciones de carácter participativo y en forma de ciclos de mejora para prevenir los riesgos psicosociales en este segmento de las plantillas.
- Introducir nuevas tecnologías en la empresa, para evitar riesgos musculoesqueléticos, con la debida formación a los trabajadores y utilización de métodos pedagógicos dirigidos a los trabajadores de más edad.

UGT Madrid se ha marcado como uno de los objetivos prioritarios en materia de seguridad y salud laboral la atención a los trabajadores de mayor edad. En concreto proponemos:

- Luchar contra la creencia de que mayor edad en el trabajo significa menor productividad, iniciativa y capacidad de innovación.
- Valorar la experiencia de los trabajadores de mayor edad, sea cual sea su cualificación profesional, ya que de esta manera no se perderán los conocimientos adquiridos por la experiencia.

- Conocer y prevenir por parte de la empresa mediante el desarrollo de actuaciones en función de la estructura, teniendo en cuenta el relevo generacional de las organizaciones en todos los niveles.
- Fomentar las relaciones entre los empleados de generaciones distintas para que actúen como un factor de desarrollo organizativo y no como un freno.
- Considerar medidas de organización del trabajo específicas para aumentar la percepción de control del tiempo de trabajo como la flexibilidad horaria, la concesión de permisos y la programación de los periodos de vacaciones.

Todas estas medidas con el apoyo de políticas públicas pueden ser capaces de mejorar la situación de presente y futuro.

ACRÓNIMOS

INE- Instituto Nacional De Estadísticas

TME- Trastornos Musculoesqueletico

OMS- Organización Mundial de la Salud

NTP- Nota Técnica de Prevención

OIT- Organización Internacional del Trabajo

LPRL- Ley de Prevención de Riesgos Laborales

INSST- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

BIBLIOGRAFÍA

- Guía para la gestión de la salud, del bienestar y de la adaptación del puesto de trabajo en trabajadores de mayor edad (www.insst.es)
- Comisión europea <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=534&langId=es>
- Libro verde sobre el envejecimiento <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A52021DC0050>
- NTP 367: Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad. INSST. Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo
- NTP 367: Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad. INSST. Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo
- Ministerio de sanidad <https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/saludLaboral/vigiTrabajadores/home.htm>
- Ministerio de trabajo y economía social https://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/eat22_06/ATR_06_2022_Resumen.pdf
- Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social <https://generoprl.org/medidas-preventivas-para-evitar-los-riesgos-psicosociales/>
- Código De Buenas Prácticas Preventivas Los Trabajadores Mayores <https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-preveni-n-y-salud/Colectivos>

[especiales/14.Codigo_trabajadores_mayores.pdf](#)

- Estudio sobre percepción de la discriminación por edad en el empleo, elaborado por el Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades
<https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1757.pdf>
- Atlas siniestralidad laboral 2018.
- Cuadernillo Informativo de PRL: VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024
- Instituto Nacional de Estadísticas <https://www.ine.es/>
- www.insst.es
- Facultad de ciencias sociales y del trabajo / universidad de Zaragoza : Envejecimiento De La Población Trabajadora Y Prevención De Riesgos Laborales:
<https://zagan.unizar.es/record/101983/files/TAZ-TFG-2020-1254.pdf>
- Ministerio De inclusión, Seguridad Social Y Migraciones
- Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo (OSHA)
- Cuadernillo Informativo de Prevención de Riesgos Laborales en trabajadores especialmente sensibles. (UGT MADRID).
- Cuadernillo Informativo de Prevención de Riesgos Laborales: Edad y Buenas Prácticas en Prevención de Riesgos Laborales. (UGT MADRID).
- Cuadernillo Adaptación del Puesto de Trabajo. (UGT MADRID).

- Cuadernillo Edad y Buenas Prácticas en Prevención de Riesgos laborales. (UGT MADRID).

NORMATIVA

NORMATIVA BÁSICA

- **Constitución Española**, de 27 diciembre de 1978 en su artículo 40.2.
- **Real Decreto 577/1982**, de 17 de marzo, por el que se regula la Estructura y Competencias del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- **Convenio 155 de la OIT** sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medioambiente de Trabajo (Ratificado por España el 26 de julio de 1985).
- **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, **de Prevención de Riesgos Laborales**.
- **Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el **Reglamento de los Servicios de Prevención**.
- **Real Decreto 5/2000**, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y sanciones en el Orden Social.
- **Ley 54/2003**, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- **Real Decreto 1299/2006**, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el

sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

- **Real Decreto 597/2007**, de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales.
- **Real Decreto 298/2009**, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- **Real Decreto 67/2010**, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.
- **Real Decreto 337/2010**, de 19 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- **Ley 33/2011**, de 4 de octubre, General de Salud Pública.
- **Real Decreto 625/2014**, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

- **Ley 35/2014**, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
- **Ley 23/2015**, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- **Real Decreto 899/2015**, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- **Real Decreto 901/2015**, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.
- **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.
- **Real Decreto Legislativo 8/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- **Real Decreto 513/2017**, de 22 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de instalaciones de protección contra incendios.

- **Ley 6/2017**, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.
- **Real Decreto-ley 6/2020**, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública.
- **Orden SND/404/2020**, de 11 de mayo, de medidas de vigilancia epidemiológica de la infección por SARS-CoV-2 durante la fase de transición hacia una nueva normalidad.
- **Ley 2/2021**, de 29 de marzo, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- **Ley 10/2021**, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- **Real Decreto-ley 32/2021**, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

NORMATIVA ESPECÍFICA

- **Ley 39/1999**, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- **Ley 40/2007**, de 4 de diciembre, de Medidas en materia de Seguridad Social.
- **Ley 27/2011**, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y

modernización del sistema de Seguridad Social.

- **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.
- Corrección de errores y erratas del **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.

PROPUESTAS DE UGT-MADRID

Desde UGT-Madrid tenemos propuestas que mejorarían la situación de la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid:

- ✓ Exigir el **cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.**
- ✓ Prevenir las principales causas de la siniestralidad en las empresas. La temporalidad, la precariedad, la subcontratación, la desigualdad, la ausencia de formación y en gran medida la falta de implantación de prevención de riesgos laborales principalmente en la pequeña y muy pequeña empresa.
- ✓ Investigar y desarrollar actuaciones en aquellos riesgos que se generan por las nuevas tecnologías de la información y por las nuevas formas de organizar el trabajo como el teletrabajo, los algoritmos laborales ó las plataformas digitales. Y buscar soluciones preventivas concretas ante las mismas.
- ✓ Desarrollo del RD 597/2007 de 4 de mayo, sobre **publicación de las sanciones** por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, **a través de la publicación de una norma en el ámbito de la Comunidad de Madrid** que ejecute y desarrolle aspectos, entre otros, como la determinación del órgano competente para ordenar que se hagan públicas las sanciones, los medios de publicación, la habilitación de un registro público, etc., es decir, el procedimiento.

- ✓ **Exclusión de las subvenciones públicas a las empresas sancionadas** por infracción grave o muy grave en materia de seguridad y salud.
- ✓ **Comunicación inmediata**, a la Administración Regional y Local de las **empresas que hayan sido sancionadas** con carácter grave o muy grave, en los términos previstos por la Ley de Contratos del Estado y la normativa reglamentaria que la desarrolla.
- ✓ Demandar una **efectiva coordinación entre Inspección de Trabajo, Fiscalía y Judicatura**, con la participación de los agentes sociales para conseguir mejorar la efectividad de las actuaciones llevadas a cabo en materia de siniestralidad laboral, a través del Protocolo Marco de Colaboración firmado entre los anteriores Consejo General del Poder Judicial, Ministerio del Interior, Ministerio de Empleo y Seguridad Social y la Fiscalía General del Estado para la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de las personas trabajadoras y la ejecución de las sentencias condenatorias.
- ✓ **Convocatoria del grupo de trabajo que emana del convenio** de colaboración firmado **entre la Fiscalía** del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, el Decano de los **Juzgados de Primera Instancia e Instrucción** de Madrid y el **Ayuntamiento de Madrid**, para actuar contra la Siniestralidad laboral. **Valoración de su aplicación y funcionamiento, e**

incorporación de propuestas de futuro con la participación de los interlocutores sociales.

- ✓ Solicitar la extensión de este Convenio de colaboración a otros municipios tras la comprobación de su excelente grado de actuación en materia de siniestralidad laboral, de manera que a similitud con el Ayuntamiento de Madrid y en base a la Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, se constituyan y se formen grupos especializados en siniestralidad laboral, ya que debido a su proximidad, son los primeros en actuar habitualmente cuando se produce un accidente de trabajo.
- ✓ Demandar la adecuada **protección de los técnicos de prevención de riesgos laborales**, cuyas condiciones de trabajo y sobre todo tras las crisis, ha hecho que se encuentren totalmente indefensos, y en absoluta precariedad laboral.
- ✓ **Mayor vigilancia y control** de la normativa de prevención de riesgos laborales para lo que será necesario **augmentar los recursos materiales y humanos** de la **Inspección Provincial de Trabajo** acercándoles a la media europea de inspectores por personas trabajadoras.
- ✓ Dotar de **mayores recursos al IRSST** para el desarrollo de una mayor labor técnica y de investigación incrementando los recursos humanos y materiales.
- ✓ Desarrollar y consolidar una **cultura preventiva** en la sociedad madrileña en todos los ámbitos, impulsando el tratamiento de la

prevención de riesgos laborales en los diferentes niveles del sistema educativo. Desplegando paralelamente actuaciones de **comunicación y sensibilización** en la sociedad y en la propia empresa.

- ✓ Mejorar la **formación de los delegados y delegadas** de prevención y representantes de los trabajadores/as incrementando el número de horas formativas para adaptarla a la realidad de sus funciones y de los riesgos de los diferentes sectores.
- ✓ Demandar a las empresas la **realización de la evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales**, ya que continúan siendo muy pocas las que las realizan, porque siguen viendo estos riesgos como ajenos.
- ✓ Potenciar los sistemas de mediación laboral en materia de riesgos psicosociales como solución preventiva de los mismos.
- ✓ Conocer la siniestralidad de las personas trabajadoras autónomas de la Comunidad de Madrid impulsando la realización de estudios sectorializados por municipios. Analizar la posibilidad de crear un sistema estadístico donde se refleje la situación de estos trabajadores y trabajadoras.
- ✓ Potenciar desde el punto de vista preventivo los objetivos de desarrollo sostenible relacionados con la salud laboral y la agenda 2030 en la Comunidad de Madrid.
- ✓ Potenciar la incorporación en los **convenios colectivos** de cláusulas que mejoren la normativa actual en materia preventiva

acercándolos a la realidad del sector e intentando paliar las negativas consecuencias de la reforma laboral (absentismo, ETTs, contratos temporales...), mejorando la capacidad de representación y actuación de delegados/as de prevención (crédito horario, creación de comisiones paritarias, delegados/as sectoriales y territoriales, formación de los delegados/as de prevención.).

La falta de conocimiento de las **Enfermedades Relacionadas con el Trabajo** está condicionada por la baja notificación de Enfermedades Profesionales, que en muchos casos se tratan como enfermedades comunes, produciéndose un grave perjuicio para la persona trabajadora que ve reducidas sus prestaciones, para la sociedad que costea a través del Sistema Sanitario Público enfermedades que corresponden a las Mutuas dentro del Sistema de la Seguridad Social, y para las empresas porque lo que no se declara no existe, y por lo tanto no se previene. Ante esta situación UGT Madrid propone:

- ✓ Demandar el desarrollo de la Ley 33/2011, de 4 de Octubre, de Salud Pública a la Comunidad de Madrid, y la urgente convocatoria del Gobierno a los interlocutores sociales. Tal y como se refleja en los art. 32, art.33 y sobre todo el art. 34, en el que se mandata a la participación de las organizaciones más representativas de empresarios y trabajadores en la planificación, organización y control de la gestión relacionada

con la salud laboral, en distintos niveles territoriales.

- ✓ Convocatoria y desarrollo, en el ámbito del Dialogo Social dentro de las actuaciones del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, de una mesa donde se analice la problemática de las enfermedades relacionadas con el trabajo en nuestra Comunidad.
- ✓ Coordinación entre la Consejería de Sanidad, de Trabajo, el INSS, los médicos de las Mutuas y el ámbito científico (Escuela Nacional de Medicina del Trabajo) y el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de cara a la investigación de enfermedades relacionadas con el trabajo, especialmente los trastornos musculo esqueléticos, los riesgos psicosociales y cánceres de origen profesional.
- ✓ Elaboración de un Sistema de Información Sanitaria y Vigilancia Epidemiológica Laboral que facilite la detección y declaración de enfermedades profesionales en todos los centros de salud, al ejemplo del CENTINELA en Navarra . ó el “Sisvel” de País Valenciano. UGT-Madrid demanda un sistema de notificación coordinado entre las diferentes Administraciones (médicos del sistema nacional de salud, médicos del INSS, de las Mutuas, técnicos de Institutos Regionales) así como protocolos de actuación adecuados.Navarra”
- ✓ Formación y coordinación de los médicos de atención primaria y especializada para que junto con los servicios de prevención, los médicos del INSS y de las Mutuas de manera que mejoren la

detección, comunicación y se determine si una patología tiene origen laboral.

- ✓ Puesta en marcha de unidades básicas de salud laboral en las áreas sanitarias de la Comunidad de Madrid, de manera que exista especialización y reconocimiento cuando se produce una enfermedad del trabajo.
- ✓ Investigación y epidemiología sobre los riesgos psicosociales, trastornos musculoesqueléticos y cánceres de origen profesional en la Comunidad
- ✓ Modificación del Real Decreto 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la seguridad social y se establecen criterios para su notificación y registro, actualizándolo a las patologías que se están produciendo en la actualidad: cánceres de origen profesional, trastornos musculoesqueléticos y patologías derivadas de los riesgos psicosociales y covid- 19 en todas las actividades del sector sanitario y sociosanitario.
- ✓ Realización de reconocimientos médicos post-ocupacionales a todos y todas las trabajadoras que hayan manipulado o utilizando sustancias cancerígenas a lo largo de su vida laboral.
- ✓ Elaboración de un sistema de vigilancia de enfermedades derivadas del trabajo en el que se incluya el cáncer de origen laboral.
- ✓ Mejorar el sistema de Gestión de las Mutuas logrando mayor transparencia y eficacia a través de una mayor participación de

los representantes de las personas trabajadoras en la gestión de las mismas.

- ✓ Conseguir que el informe de los representantes de los trabajadores sea vinculante de cara a la contratación de la empresa con una mutua o con un servicio de prevención.
- ✓ Es necesario un cambio en el sistema de notificación de las enfermedades relacionadas con el trabajo profesional.

CORONAVIRUS Y OTROS AGENTES BIOLÓGICOS. SALUD PÚBLICA Y SALUD LABORAL

En los últimos años hemos vivido epidemias (SIDA, EBOLA, GRIPE A...) y en los actuales días una pandemia producida por el CORONAVIRUS, que es necesario que combatamos. Es el momento de mejorar los sistemas de alerta temprana, de reducir riesgos y de gestionarlos en beneficio de la salud general y de la salud laboral.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y muchos científicos apuntan a que vendrán más pandemias, cada vez con mayor frecuencia y algunos patógenos serán más letales que el coronavirus.

Tanto La Ley 33/ 2011 de 4 de octubre, General de Salud Pública, como la Ley 23/1997, de 19 de noviembre, de Creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, mandatan a las

Administraciones competentes a realizar el análisis, la difusión y la vigilancia de la información relacionada con el estado de salud de la población, incluida las personas trabajadoras, así como la coordinación entre administraciones. De manera que se constituyan sistemas de información en salud pública y salud laboral, así como la realización de informes y documentos con fines de información sanitaria.

La preocupación de UGT-Madrid se basa en la mejora de las condiciones de seguridad y salud de la población trabajadora madrileña y por tanto en la reducción de la siniestralidad tanto de accidentes como de enfermedades del trabajo, así como de la mejora en la calidad de la salud pública, en definitiva, la salud laboral.

Después de la grave crisis padecida por el CORONAVIRUS, es el momento de una mayor coordinación entre diferentes Consejerías de la Comunidad de Madrid, así como del desarrollo de instrumentos que faciliten el conocimiento, la información y el acercamiento a la salud de los trabajadores y trabajadoras madrileñas.

En base a estos argumentos desde UGT-Madrid proponemos:

- ✓ El contagio por Covid 19 debe ser calificado como enfermedad profesional para todas las personas que se ocupan de la prevención, asistencia médica y actividades en las que se ha

probado riesgo de infección (personal de laboratorio, personal no sanitario, trabajadores de centros asistenciales, odontólogos...) UGT-Madrid demanda que se incluya en el listado de enfermedad profesional la enfermedad Covid 19.

PUBLICACIONES DE LA SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Boletines Informativos: Nº 56 (Noviembre 2019) Nuevas Tecnologías y Nuevas Formas de Organización del Trabajo. **Nº 57 (Julio 2020)** Estrés térmico. **Nº 58 (Noviembre 2020)** Maternidad, **Nº 59 (Diciembre 2020)** Accidentes laborales de tráfico. **Nº 60 (Noviembre 2021)** Accidentes laborales. **Nº61 (Diciembre 2021)** Empleos verdes.

Carteles en materia de prevención de riesgos laborales: Evaluación de riesgos laborales; Vigilancia de la salud; Covid-19; Teletrabajo.

Trípticos informativos de prevención de riesgos laborales: VI Plan Director de PRL de la Comunidad de Madrid 2021-2024; Frente a la COVID-19, no bajas la guardia en el trabajo; Vigilancia de la Salud de la población trabajadora; ¿Qué son y cómo prevenir los Trastornos Musculoesqueléticos de origen laboral? Accidentes de trabajo; Digitalización; Teletrabajo; Prevención de Riesgos Laborales y Edad; Nuevos agentes cancerígenos en el trabajo.

Cuadernillos Informativos de Prevención de Riesgos Laborales: VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024; Evaluación de riesgos laborales; La Vigilancia de la Salud en el trabajo; Digitalización; Teletrabajo;

Gestión de PRL.

Manuales Informativos de Prevención de Riesgos Laborales:

Innovación y Transformación Digital; Delegado de Prevención; Conviene Saber; Daños derivados del Trabajo.

Estudios de investigación: I Mapa de Riesgo Laboral Psicosocial de la Comunidad de Madrid, Riesgos psicosociales y COVID-19; Nuevas necesidades preventivas ante el reto climático.

Otras publicaciones como: USB Selección de Publicaciones y Legislación sobre Salud Laboral, actualizado a septiembre de 2021, USB Juego Prevenid@s.

**PUEDES ENCONTRAR MUCHAS OTRAS PUBLICACIONES EN
MATERIA PREVENTIVA EN:**

<http://madrid.ugt.org/salud-laboral>
<https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid>

DIRECCIONES DE INTERÉS

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID

Avda. América, 25 28002 Madrid. Tel: 91 589 09 88 – 91 589 09 09
91 589 09 66 / Fax: 91 589 71 45

e-mail: saludlaboralydt@madrid.ugt.org
prevencion@madrid.ugt.org; slaboral@madrid.ugt.org

<http://madrid.ugt.org/salud-laboral>

<https://www.facebook.com/saludlaboralugtmadrid>

SERVICIO DE PREVENCIÓN, INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN SOBRE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

Avda. América, 25 - 28002 Madrid. Tel: 91 589 09 09 - Fax: 91 589
71 45 e-mail: sindrogas@madrid.ugt.org

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

FeSMC

SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO.

Tel: 91 589 73 94 - email: saludlaboral.madrid@fesmcugt.org

UGT Servicios Públicos de Madrid

Tel: 91 589 70 43 - email: saludlaboral@ugtspmadrid.es

FICA

INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO.

Tel: 91 589 73 50 - email: psindicalmadrid@fica.ugt.org

UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID

NORTE

Avda. Valdelaparra, 108 · 28100
Alcobendas - Tel: 91 662 08 75 -
email:
uczonanorte@madrid.ugt.org.

SUR

Avda. de los Ángeles, 20 ·
28903 Getafe - Tel: 91 696 05
11 - email:
surslmamujer@madrid.ugt.org.

ESTE

C/ Simón García de Pedro, 2 ·
28805 Alcalá de Henares - Tel:
91 888 09 92 - email:
uceste@madrid.ugt.org.

OESTE

C/ Clara Campoamor, 2 · 28400
Collado Villalba - Tel: 91 850 13
01 - email:
ucoeste@madrid.ugt.org.

SURESTE

C/ Silos, 27 · 28500 Arganda del
Rey - Tel: 91 876 89 65 - email:
ucsureste@madrid.ugt.org.

SUROESTE

C/ Huesca, 2 · 28941
Fuenlabrada - Tel: 91 690 40
68 - email:
suroeste@madrid.ugt.org.

INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)

Calle Ventura Rodríguez, 7, 28008 Madrid Teléfono: 900 71 31 23
e-mail: irsst@madrid.org
www.comunidad.madrid

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID (ITSS)

Plaza José Moreno Villa, 1 - Esq. Pl. España, 17, 28008, Madrid
Teléfono: 91 363 56 00
e-mail: itmadrid@mites.gov.es
