





Mesa redonda: La función para la edad en colectivos con requerimientos psicofísicos en la AAPP.
Una cuestión de prevención y organización multidisciplinar.



Política de Salud Laboral en función de la Edad


Juan Carlos Coto Fernández
Subdirector de Planificación de Osalan
Marbella, 27 de octubre de 2017

www.osalan.euskadi.eus



Cada persona es única

Las diferencias entre las personas, reales o percibidas, pueden definir características que juegan un papel fundamental en la determinación de las **oportunidades, capacidades, necesidades y vulnerabilidad** del individuo.



www.osalan.euskadi.eus

Magnitud del problema

- En 2030, la población trabajadora europea de 55-64 años de edad representará el 30% de la población activa.
- La edad de jubilación se está retrasando.
- Es necesario realizar esfuerzos para garantizar unas condiciones seguras y saludables a lo largo de toda la vida laboral.
- Hay que responder a los retos que plantea el envejecimiento de la población activa y luchar contra la discriminación por motivos de edad.

Trabajo más seguro y saludable a cualquier edad
AESST

www.osalan.euskadi.eus

El envejecimiento de la población activa presenta diversos retos para la gestión de la SST:

- La prolongación de la vida laboral supone mayor tiempo de exposición a riesgos laborales.
- Habrá más trabajadores con problemas de salud crónicos y necesidades específicas.
- Los trabajadores y trabajadoras mayores pueden ser más vulnerables
- El elevado índice de problemas relacionados con el trabajo que se observan en puestos que implican una pesada carga de trabajo físico y/o mental, trabajo manual u horarios de trabajo atípicos ha de tenerse en cuenta.
- La importancia de la prevención de la discapacidad, la rehabilitación y la reincorporación al trabajo va en aumento.
- A escala social, es necesario abordar la discriminación por motivos de edad y de género.

www.osalan.euskadi.eus



Para 2040 las personas mayores de 65 años representarán cerca del 27% de la población.

La prolongación de la vida laboral ofrece posibilidades para mejorar las condiciones de trabajo para todos los trabajadores aplicando las siguientes medidas:

- Una buena gestión de las SST que incluya prevención de riesgos y adaptaciones del puesto de trabajo para evitar enfermedades crónicas y discapacidades.
- Gestión de RRHH que preste especial atención a la gestión de la edad.
- Adopción de evaluaciones de riesgos que tengan en cuenta la edad.
- Integración de la SST y la promoción de la salud en el trabajo.
- Las condiciones de trabajo adaptadas a las necesidades de la población trabajadora.
- Aplicación de sistemas de rehabilitación y reincorporación al trabajo para evitar ausencias prolongadas por enfermedad y prevenir un abandono prematuro de la vida laboral.
- Formación profesional y aprendizaje permanente.

www.osalan.euskadi.eus



Las AAPP deben facilitar la gestión de la edad y el envejecimiento activo y saludable.

El envejecimiento de la población es una cuestión transversal para las políticas, y los desafíos que plantea pueden abordarse de manera eficiente integrando el concepto de envejecimiento activo en todos los ámbitos pertinentes de las políticas, que incluyan:

- Políticas de jubilación flexibles.
- Fomento de la igualdad de trato en el empleo.
- Mejora del acceso a la educación para adultos, la formación profesional y el aprendizaje permanente.
- Creación de sistemas y servicios para la rehabilitación profesional y el apoyo a la reincorporación al trabajo.
- Promoción de la conciliación entre vida profesional y vida privada.

www.osalan.euskadi.eus



- Refuerzo de la asistencia sanitaria en el ámbito del trabajo e introducción de revisiones médicas periódicas para los trabajadores mayores.
- Concentración de esfuerzos en la reducción de las desigualdades en materia de salud en las profesiones y los sectores más problemáticos.
- Formación sobre cuestiones relativas al envejecimiento y el trabajo dirigida a personal sanitario con funciones de salud laboral, inspectores de trabajo y expertos en SST.
- 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 las personas mayores.

www.osalan.euskadi.eus



Medidas esenciales para fomentar vidas laborales sostenibles

- Adoptar un enfoque basado en el ciclo de vida para prevenir enfermedades desde fases tempranas de la carrera profesional.
- Adoptar un enfoque global, teniendo en cuenta factores ajenos a la SST pero que repercuten en ella.
- Aplicar medidas de promoción de la salud en el lugar de trabajo.
- Realizar evaluaciones de riesgos y cuestiones de género que tengan en cuenta la edad y la diversidad.
- Adoptar políticas de recursos humanos que respalden la gestión de la SST (horarios flexibles, formación y desarrollo de capacidades).
- Garantizar la prestación de apoyo a la reincorporación al trabajo y la adaptación del lugar de trabajo.
- Promocionar gestión y liderazgo.
- Fomentar el diálogo social y la participación de la población trabajadora.

www.osalan.euskadi.eus



Requisitos previos de los sistemas de SST para gestionar el envejecimiento de la población activa:

- Mejorar la prevención para toda la población trabajadora a fin de garantizar que no abandonen el mercado laboral por motivos de salud, así como mantenimiento y mejora de la capacidad de trabajo.
- Medidas específicas para la diversidad de la mano de obra por medio de evaluaciones de riesgos que tengan en cuenta la diversidad.
- Un enfoque global de la prevención y el fomento del bienestar en el trabajo, en el que se relacione la SST con otros ámbitos.
- Apoyo a las empresas, en particular microempresas y pequeñas empresas.
- Dialogo social en todos los niveles.
- Políticas integradas que incidan en diferentes ámbitos políticos, SST, empleo, sanidad pública, educación y asuntos económicos y sociales.

www.osalan.euskadi.eus



Los trabajadores de más edad constituyen un activo para las empresas

En general, poseen mayores conocimientos y destrezas que los jóvenes, tienden a generar mayor confianza y muestran un mayor grado de compromiso, y, a menudo, sus tasas de rotación y absentismo (a corto plazo) son inferiores.

Estos cambios relacionados con la edad y con el trabajo tienen consecuencias para la SST y el trabajo sostenible, los **principales resultados** obtenidos son los siguientes:

- Hay que prestar especial atención:
 - a la **exposición acumulada** a peligros físicos y químicos por la repercusión que puede tener la exposición a un trabajo exigente.
 - a los trabajos de exigencia física que originan trastornos musculoesqueléticos (TME) o fatiga crónica; estas lesiones se relacionan más con la capacidad de trabajo que con la edad, por ello se **debería tener en cuenta la capacidad física para determinar si un trabajador es capaz de desempeñar un trabajo específico y el riesgo asociado de que se produzcan TME, más que su edad.**

www.osalan.euskadi.eus

- La **ocupación, y no la edad, es el factor predominante que contribuye a que se produzca riesgo de lesiones.**
- Las causas del **estrés relacionado con el trabajo** en trabajadores de más edad varían respecto al caso de trabajadores más jóvenes.
- **Continuar en activo en buenas condiciones de trabajo** está asociado a un mejor estado de salud física y mental que si no se trabaja.
- Los trabajadores mayores tienen más probabilidad de tener dificultades con el **trabajo por turnos**, siendo necesario prestar apoyo u ofrecer un cambio de puesto de trabajo.
- La **experiencia** que tienen los trabajadores de más edad les ayuda a superar los retos relacionados con la edad y aumentar su eficiencia en el lugar de trabajo.
- Muchos cambios y problemas de salud relacionados con la edad, pueden **abordarse con simples ayudas o ajustes en el trabajo.**
- **Aquellas medidas que son adoptadas para rebajar las exigencias del trabajo a trabajadores de más edad también pueden resultar beneficiosas para el conjunto de la plantilla.**

Medidas en materia de SST para el trabajo sostenible que guardan relación con estrategias de mejora de la prevención de riesgos para todos los trabajadores (en especial para los de más edad):

- Un enfoque de la gestión de la edad debe incluir medidas en materia de SST, promoción de la salud y RRHH.
- Una evaluación de riesgos que incluya la SST y la gestión de la edad puede servir para identificar medidas de prevención de riesgos que abarcan el conjunto de los trabajadores y personas o grupos específicos.
- La realización de ajustes ergonómicos sencillos o de adaptaciones en el lugar de trabajo/en los equipos, permite reducir el grado de exigencia al que se ven sometidos todos los trabajadores, siendo posible dirigir dichos ajustes ergonómicos a personas o grupos de trabajadores concretos.
- Las intervenciones en el ámbito de la promoción de la salud en el lugar de trabajo deben hacerse considerando las cuestiones de género y de edad.
- Es importante para los trabajadores de más edad contar con condiciones de trabajo flexibles, ya que pueden enfrentarse a problemas de salud o a responsabilidades como cuidadores.



- Las destrezas y los conocimientos deben mantenerse actualizados y los métodos de formación deben adaptarse a los distintos grupos de edad.
- Promover “Escuelas Saludables” y la educación sobre riesgos en los centros de enseñanza es parte de un enfoque basado en el ciclo vital, y la prevención de lesiones y enfermedades en los trabajadores jóvenes es esencial para garantizar un trabajo sostenible.
- La rehabilitación debe centrarse en garantizar la permanencia en el trabajo, y las intervenciones interdisciplinares en fases iniciales resultan esenciales.
- Las cuestiones relativas al género y a la edad deben ser tenidas en cuenta en el lugar de trabajo.
- Un enfoque específico del sector o del puesto de trabajo tiene en cuenta contextos concretos; aquellas medidas destinadas a reducir la carga de trabajo resultarían beneficiosas para todos los trabajadores del sector.

www.osalan.euskadi.eus



Las **mujeres** y los **hombres** se enfrentan a problemas diferentes en relación con la edad. Para fundamentar las políticas, los debates y las investigaciones futuras sobre el trabajo sostenible es imprescindible que identifiquemos y entendamos tales diferencias.

El envejecimiento está asociado a una serie de cambios en la capacidad física y la salud. Estos cambios pueden estar influidos por factores relacionados con el sexo (biológicos) y con el género (construidos socialmente).

Diferencias entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo relacionadas con el sexo.

El cambio más evidente relacionado con la edad y específico de uno de los sexos es la menopausia. No obstante, hay muchos otros cambios que ocurren con la edad que pueden influir en la capacidad de trabajo y que afectan más a las mujeres que a los hombres (la osteoporosis, la osteoartritis y el cáncer de mama). Tales diferencias deben ser tenidas en cuenta a la hora de desarrollar estrategias que promuevan la SST y el trabajo sostenible.

www.osalan.euskadi.eus



Diferencias entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo relacionadas con el género

Existe segregación vertical y horizontal por géneros y las mujeres en general y las de más edad en particular, están expuestas a riesgos diferentes de aquellos a los que se enfrentan sus compañeros de trabajo a lo largo de toda la vida laboral.

La **segregación vertical** procede de la falta de oportunidades de promoción y movilidad profesional, lo que conduce a una concentración de mujeres en los niveles inferiores de la jerarquía laboral, originando una exposición más prolongada a ciertos peligros del lugar de trabajo (las tareas repetitivas o el trabajo que requiere posturas forzadas).

La **segregación horizontal** se plantea porque mujeres y hombres tienden a trabajar en sectores económicos distintos. Las mujeres de más edad están sobrerrepresentadas en los sectores de la sanidad, el trabajo social, la educación y otros servicios. Es importante no subestimar las exigencias físicas y emocionales de los trabajos que suelen desempeñar las mujeres: trabajo manual, tareas muy repetitivas y pautadas, trabajo por turnos, riesgo de violencia y acoso, estrés, etc. Todas estas cuestiones influyen en la duración de la vida laboral y en su calidad.

www.osalan.euskadi.eus



Conclusiones (sexo y género)

- Las diferencias relacionadas con el género y con el sexo persisten a lo largo de la vida laboral en las condiciones de trabajo.
- Los efectos acumulados físicos y emocionales del trabajo de las mujeres no deben subestimarse.
- Es necesario prestar apoyo a las evaluaciones de riesgos que incorporan las complejas cuestiones relativas a la edad y el género.
- El desempeño de empleos de bajo nivel durante largos períodos, puede conducir a una exposición prolongada a peligros para la salud.
- La igualdad debe abordarse en el acceso a la rehabilitación y en la formación profesional.
- Unas sencillas medidas no estigmatizadoras en el lugar de trabajo pueden servir de apoyo a las mujeres en fase de menopausia.
- Las estrategias de promoción de la salud en el lugar de trabajo exigen distintos enfoques en función de que los destinatarios sean hombres o mujeres.

www.osalan.euskadi.eus

Conclusiones (II)

- Es necesario que sean adecuadas las medidas de trabajo flexible para los cuidadores de personas dependientes de edad avanzada, tanto para hombres como para mujeres.
- La Inspección de Trabajo debe contar con estrategias claras de diversidad.
- Las trabajadoras de más edad deben considerarse un activo valioso, y la doble discriminación a la que estas trabajadoras pueden enfrentarse debe ser abordada por medio del incremento de la sensibilización en este sentido.



2015

LANEKO SEGURTASUN
ETA OSASUNERAKO EUSKAL
ESTRATEGIA



VASCA DE SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO

2020


“
LAN-INGURUNE
OSASUNGARRIA BIZITZA
OSASUNGARRIRAKO
OSAGAIA
”

UN ENTORNO DE
TRABAJO SALUDABLE
COMO PARTE DE UNA
VIDA SALUDABLE

OSALAN EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO



- **Objetivo estratégico I**
El trabajo no daña la salud
- **Objetivo estratégico 7**
Adaptación del trabajo a las características y capacidades cambiantes de las personas



www.osalan.euskadi.eus



RECURSOS Y HERRAMIENTAS

GUÍAS

www.osalan.euskadi.eus

OSALAN
Laneko Segurtasun eta
Osasunerako Euskal Erakundeak
Instituto Vasco de Seguridad y
Salud Laborales

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

GUÍAS

Guía para el
Abordaje del
Envejecimiento
en la Gestión
de la Prevención
de Riesgos Laborales

PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES

Guía para la
gestión de la edad
en las organizaciones
de Euskadi

innobasque
berrikuntza
kalea agerikoa
da la innovazioa

Healthy Workplaces

European Agency
for Safety and Health
at Work

Trabajos
saludables
en cada
edad

www.osalan.euskadi.eus

OSALAN
Laneko Segurtasun eta
Osasunerako Euskal Erakundeak
Instituto Vasco de Seguridad y
Salud Laborales

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

HERRAMIENTAS Y RECURSOS VIGILANCIA DE LA SALUD

www.osalan.euskadi.eus

VIGILANCIA COLECTIVA DE LA SALUD

OBJETIVOS

- Valorar el **estado de salud de la empresa**:
 - diagnóstico de situación
 - detección de nuevos riesgos
- **Planificar la acción preventiva**:
 - estableciendo las **prioridades** de actuación y las **acciones** a realizar
- **Evaluar las medidas preventivas**:
 - sirviendo de **alerta** ante cualquier eclosión de lesiones pese a la existencia de unas condiciones de trabajo en principio correctas
 - **evaluando** la eficacia del plan de prevención
 - favoreciendo el uso de los métodos de actuación **más eficaces**



www.osalan.euskadi.eus

VIGILANCIA INDIVIDUAL DE LA SALUD

OBJETIVOS

- Detección precoz de las **repercusiones de las condiciones de trabajo** sobre la salud
- **Identificación de** los trabajadores **especialmente sensibles** a ciertos riesgos
- **Adaptación** de la tarea al individuo

www.osalan.euskadi.eus

Muchas gracias por vuestra atención

Eskerrik asko



www.osalan.euskadi.eus