

ENCUESTA

Campaña Europea 2016-2017 “Trabajos saludables en cada edad”

Los problemas de salud son el motivo más habitual para cesar en la vida laboral antes de la edad de jubilación y muchos de estos problemas son consecuencia de unas condiciones de trabajo inadecuadas. La prevención de riesgos laborales, por tanto, es una pieza clave para que la vida laboral de los trabajadores sea sostenible.

La Campaña Europea 2016-2017 “Trabajos saludables en cada edad” pretende sensibilizar sobre la importancia de la prevención a lo largo de toda la vida laboral, favoreciendo un trabajo sostenible que permita un envejecimiento saludable. Esta campaña no se limita únicamente al envejecimiento, sino que hace una llamada a la acción preventiva con un enfoque global basado en el “ciclo de vida”, desde el inicio hasta el final de la carrera profesional, que además tenga en cuenta la diversidad de los trabajadores. Al igual que en anteriores campañas dirigimos la presente encuesta a organizaciones sindicales y empresariales, así como a organismos de la administración para conocer su opinión sobre algunos aspectos claves de esta campaña.

Pregunta 1. Teniendo en cuenta la distribución de edad en la población trabajadora, ¿qué problemas cree deberían afrontarse de forma prioritaria para garantizar la seguridad y salud en el trabajo a lo largo de toda la vida laboral?

Pregunta 2. Considerando la Campaña “Trabajos saludables en cada edad” desde una perspectiva global y desde su punto de vista, ¿existe algún sector, actividad, colectivo o tipo de riesgo al que deba enfocarse prioritariamente la misma?

Pregunta 3. Desde el ámbito de sus competencias, ¿qué mecanismos o acciones considera se podrían llevar a cabo para promover una gestión de la prevención que tenga en cuenta la diversidad de los trabajadores?



Ana García de la Torre

Secretaria Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente
UGT

RI Estamos asistiendo a un envejecimiento de la población española, la baja natalidad y el aumento de la esperanza de vida han provocado que la pirámide poblacional esté invertida. Los jóvenes tienen cada vez más problemas para acceder al mercado laboral, las cifras de paro referentes a este colectivo son alarmantes, siendo las más altas entre todos los grupos de edad. Por otra parte, entre los mayores de 55 años, también persiste el problema del paro. Así, es escandaloso este incremento del desempleo entre las personas de más edad, con mayor riesgo de entrar en la categoría de “desempleo estructural”. Por

último, la gran diferencia entre el número de pensionistas y el número de trabajadores que cotizan dificulta enormemente el mantenimiento de las pensiones, esto ha generado el retraso de la edad de jubilación hasta los 67 años de edad.

Lo que se está comprobando en la fase actual es que el verdadero efecto de la crisis en el mercado de trabajo va más allá del desempleo, afectando a la calidad del empleo y a las condiciones de trabajo de los que aún lo mantienen y de aquellos que están siendo contratados en la fase de recuperación. Este panorama supone un reto sobre el que hay que actuar inmediatamente, con el objetivo primero de asegurar el trabajo para todos, y por ende que este trabajo sea de calidad, con garantías y en el que no se vea comprometida la seguridad y salud de los trabajadores.

Para ello es indispensable que la negociación colectiva recupere su protagonismo, en prevención de riesgos laborales resulta esencial. Por ejemplo, en el caso de los riesgos psicosociales no hay una legislación específica en nuestro país. Por lo tanto, la negociación colectiva debe suplir esta carencia, dotando a las empresas y trabajadores de las normas necesarias para establecer y desarrollar una verdadera política de prevención de riesgos psicosociales. Un elemento positivo es que la duración temporal del convenio colectivo favorece una protección actualizada de la seguridad y la salud, en la medida en que permite adecuar las medidas de prevención de riesgos a los cambios en el sistema productivo, a las innovaciones tecnológicas implantadas e incluso frente la aparición de nuevos riesgos tales como el acoso o el surgimiento de nuevas enfermedades relacionadas con el trabajo.

Por último, para conseguir que los trabajadores alcancen la edad de jubilación de forma saludable es necesario actuar desde varios frentes. La promoción de la salud debe realizarse tanto dentro como fuera del entorno laboral, mediante políticas adecuadas de salud pública y salud laboral. Y centrándonos en la salud

laboral, las acciones encaminadas a la mejora de las condiciones de trabajo deben abarcar toda la vida laboral, como establecen los principios preventivos y no únicamente ceñirse a las edades más avanzadas.

R2 El envejecimiento demográfico unido al retraso en la edad de jubilación hace indispensable el aseguramiento de la calidad del empleo. Es preciso conocer cómo las malas condiciones laborales afectan a la salud de los trabajadores, para así prevenirlas y evitar las salidas prematuras del mercado laboral. El trabajo debe ir adaptándose al trabajador para que sea sostenible. Variables como la edad y la temporalidad de la contratación impactan en la siniestralidad laboral. En particular, los índices de accidentes de trabajo en trabajadores jóvenes y trabajadores temporales son superiores al resto, así mismo, la población trabajadora de más edad es la que sufre accidentes más graves, con una tasa de mortalidad superior a la media. De igual forma, en torno a los 44 años es la edad en la que los trabajadores contraen con más frecuencia una enfermedad profesional, y el 3,96% del total de enfermedades profesionales contraídas corresponden a trabajadores entre 60 y 64 años, además existe una clara correlación entre la edad del trabajador y la duración de los procesos causados por enfermedad profesional, es decir, a más edad corresponden procesos más largos (DGOSS, 2015). Por lo tanto, es prioritario actuar para acabar con la lacra de la siniestralidad laboral debido a los devastadores efectos que tiene sobre la salud de los trabajadores, el impacto que tiene en las familias de las víctimas, y los grandes costes que supone que un trabajador abandone prematuramente el mercado laboral.

En concreto, uno de los colectivos en el que es necesario intervenir es el de los trabajadores cedidos por Empresas de Trabajo Temporal (ETTs). El número de trabajadores contratados a través de este tipo de empresas, habitualmente jóvenes, está aumentando año a año, principalmente para el sector servicios e indus-

tria. Presentan unos mayores índices de siniestralidad por asumir mayores riesgos debido a las precarias condiciones de sus contratos, carecer de experiencia, recibir una formación en materia de salud laboral inespecífica a los riesgos a los que están expuestos, etc. Es responsabilidad de todos asegurar la seguridad y salud en el trabajo desde el inicio de la vida laboral del trabajador, es la única forma de poder alcanzarla, cada vez más lejana, edad de jubilación manteniendo una calidad de vida aceptable.

Además de los jóvenes, los trabajadores de más edad también presentan ciertas particularidades. Como se ha citado anteriormente, es necesario tener en cuenta las capacidades de los trabajadores e introducir medidas preventivas encaminadas a reducir tanto la carga física como la mental. Especialmente importante es la gestión de los factores de riesgo psicosocial, sobre todo en lo relacionado con la introducción masiva de las tecnologías de la información en los centros de trabajo, así como las formas de trabajo en donde los plazos de entrega son cada vez más cortos, hay más urgencias, existe una necesidad de realizar multitarea, etc. Los trabajadores de más edad deben ser capaces de adaptarse a las condiciones cambiantes del entorno laboral, pero siempre recibiendo una formación adecuada por parte de la organización.

No menos importante es la prevención de la aparición de los trastornos musculoesqueléticos entre los trabajadores menores de edad, así como los de edad más avanzada. En España son la principal causa de discapacidad laboral a corto y largo plazo (Incapacidad Temporal e Incapacidad Permanente, respectivamente), representando el 23% del total de los días de IT por contingencia común. El número de procesos de Incapacidad Temporal por enfermedades musculoesqueléticas es de alrededor de 390.000 al año, con una duración media de casi 40 días por proceso y un total de más de 15.000.000 de días de baja. Los costes de pago de compensaciones de dichas bajas suponen alrededor de

1.700 millones de euros (INSS, 2013). Los trabajadores jóvenes suelen realizar trabajos más duros, en términos de carga física, ocupando puestos como por ejemplo del sector de la construcción o la industria manufacturera, los cuales llevan asociados riesgo de sufrir TME. Si desde el inicio de la vida laboral están afectados por este tipo de patologías, se harán crónicas. El dolor crónico de origen musculoesquelético es un grave problema que afecta tanto a la capacidad para trabajar como para realizar una vida normal y repercute enormemente en las salidas prematuras del mercado laboral.

R3 Desde UGT apostamos decididamente por hacer de la política preventiva y su gestión en las empresas el caballo de batalla dentro de nuestros ámbitos negociadores, como pone de manifiesto las referencias a la seguridad y salud en el trabajo del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de 2015.

La negociación colectiva en el seno de la empresa, es clave para UGT como fuente reguladora de la seguridad y salud en el trabajo. Las propias remisiones expresadas de la LPRL a la negociación colectiva son harto significativas de este papel central de la misma. Reconocemos que esta tarea no es nada fácil en los tiempos que corren. Sobre todo porque la prevención aparece más como un objetivo formal y burocrático, buscando evitar la multa en lugar de conseguir una integración efectiva en la actividad empresarial. Otro elemento que dificulta la negociación colectiva es la propia tipología del tejido productivo empresarial, caracterizado por la excesiva temporalidad de nuestro mercado, el uso generalizado de las diferentes formas de externalización y el predominio de las organizaciones de pequeñas dimensiones. Para este último caso, desde UGT, promovemos la creación de la figura del Delegado Territorial y Sectorial para todo el Estado, ya que podemos afirmar que los centros sindicalizados son

más seguros, de esta forma se facilitarían el acceso a una auténtica cultura preventiva en estas empresas, a través de la información, formación y asesoramiento.

Por otra parte, seguimos participando activamente en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, intentando alcanzar los mejores acuerdos que garanticen la protección efectiva e integral de todos los trabajadores y trabajadoras.

Consideramos imprescindible el desarrollo de programas conjuntos sectoriales que impliquen a las organizaciones empresariales y sindicales, de cara a acercar al sector, a la empresa, al centro de trabajo, la materia preventiva teniendo en cuenta la perspectiva de la edad. Para UGT, visitar la empresa, desarrollar programas de información, de asesoramiento y divulgación, conjuntamente con las patronales sectoriales, es uno de los mayores compromisos y objetivos prioritarios.



Pedro J. Linares Rodríguez
Secretario de Salud Laboral y Medio Ambiente
CC OO

R1 El principal factor que actualmente está contribuyendo al deterioro de la seguridad y salud de la población trabajadora, independientemente del tramo de edad al que prestemos atención, es la creciente generalización de un modelo de relaciones laborales altamente precarizado y basado en una contratación temporal y de escasa duración, altos niveles de desempleo y de rotación en los trabajos, bajos salarios y pérdida de capacidad de la negociación colectiva, fruto de las reformas legislativas impuestas por las políticas de austeridad europeas. Este marco de relaciones está determinando unas condiciones de trabajo que aumentan la exposición a los diferentes factores de riesgo físico y psicosocial (intensificación de la carga de trabajo, dificultades

para recibir una formación adecuada, pérdida de control y autonomía, inseguridad en el trabajo, dificultad para conciliar la vida familiar, etc.) que están impactando en la salud de los trabajadores.

R2 Los datos oficiales corroboran que el colectivo que con mayor virulencia sufre los factores de precariedad (desempleo, temporalidad, contratación a tiempo parcial, menor duración de los contratos, alta rotación, bajos salarios, etc.) es el de los trabajadores jóvenes. Otras fuentes, como la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011, indican que cerca de la mitad de los trabajadores menores de 30 años, con contrato temporal, no recibe formación e información suficientes sobre riesgos en su trabajo, y más del 50% desconoce qué medidas forman parte de la Vigilancia de la Salud en su empresa o la existencia de algún estudio sobre riesgos de su puesto de trabajo. Y la Encuesta de Riesgos Psicosociales realizada por ISTAS-CCOO en

2010 demuestra que los menores de 30 años están expuestos con mayor intensidad a factores de riesgo psicosocial: baja influencia, falta de autonomía, falta de control sobre los tiempos de trabajo, pérdida del sentido del trabajo, inseguridad sobre el empleo, escasa posibilidad efectiva de ejercer sus derechos laborales y de incidir en el marco regulador, incluido el convenio colectivo. No es de extrañar que los tramos menores de edad sean los que en España presenten índices de incidencia de accidentes de trabajo mayores (por encima del 20% respecto de la media).

Los jóvenes vienen sufriendo este marco de relaciones desde hace algunas décadas, pero mientras que anteriormente se afirmaba que era un modelo de inserción al mercado de trabajo tras el cual se producía un tránsito a formas de contratación más estables y con menores condiciones de precariedad, actualmente vemos cómo el modelo se prolonga durante las carreras profesionales socializando al trabajador en un medio laboral "insalubre" que inevitablemente

está elaborando un perfil de trabajador "enfermo". A esto habría que añadir otro fenómeno preocupante, el de los trabajadores de mayor edad que habiendo perdido su empleo lo recuperan pasado un tiempo, pero incorporándose a un mercado de trabajo bajo el paradigma de la precariedad. Las altas exigencias, los altos ritmos y la pérdida de control sobre el trabajo que caracteriza a este modelo están teniendo graves consecuencias para la salud de un colectivo con dificultades de adaptación debidas a su edad.

Y por último no hay que olvidar al colectivo de mujeres trabajadoras, que suma la discriminación por motivos de género a las circunstancias referidas anteriormente. Buena prueba de ello es que desde que en 2012 repuntó la siniestralidad registrada en España, lo hizo en mucha mayor medida entre las mujeres que entre los hombres, y que desde ese mismo periodo son más los partes comunicados de enfermedad profesional con baja de mujeres que de hombres, a pesar de ser un colectivo más reducido.

R3 La legislación europea en materia de prevención de riesgos laborales, de la que se deriva la española, se apoyaba en origen en un esquema de relaciones laborales determinado por la centralidad de la negociación colectiva como garantía de democracia en la empresa. Sin embargo, la capacidad de la negociación colectiva se ha visto erosionada por las políticas neoliberales de las últimas décadas, un proceso que se ha acelerado por la apuesta por la austeridad como vía de salida de la crisis. Este desacoplamiento entre el cuerpo legislativo y la realidad actual de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo impide el ejercicio efectivo de derechos y la eficacia de la prevención. Sin ninguna duda, la mejor prevención es aquella que se desarrolla desde marcos participativos que incluyen a todos los agentes implicados en el proceso productivo. Para CCOO la solución pasa, inevitablemente, por revertir la unilateralidad empresarial para gestionar las políticas de prevención y por recuperar las capacidades de la negociación colectiva, incluyendo aquellos sectores de mayor penetración de la precariedad.



Jordi García Viña

Director del Departamento de Relaciones Laborales
CEOE

R1 Desde el punto de vista de las organizaciones empresariales, la normativa actualmente vigente en materia de prevención de riesgos laborales garantiza la seguridad y la salud en el trabajo de todos los trabajadores con independencia de su edad, sexo, etc.

R2 Dado que el envejecimiento de la población activa es un fenómeno global que afecta a cualquier sector o actividad, se entiende que las medidas deben ser generales y los riesgos tampoco deben

ser distintos al del resto de los trabajadores. Cuestión distinta es que, como consecuencia del envejecimiento de la población activa, se prevea que en un futuro la población trabajadora tenga un mayor número de patologías como pueden ser los trastornos musculoesqueléticos cuya causalidad es múltiple, por lo que se deberían abordar desde distintos ámbitos y no exclusivamente desde el ámbito laboral.

R3 Las acciones a realizar deberían ser exclusivamente de carácter informativo, sobre el fenómeno del envejecimiento de la población activa teniendo en cuenta, como se decía anteriormente, que se debería abordar desde distintos ámbitos y no sólo desde el ámbito laboral.



José Ignacio Torres Marco

Responsable de Área. Departamento Socio-Laboral
CEPYME

R1 Nadie está en disposición de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo, ni para sí mismo ni para terceros, estén a su cargo o no, en el sentido absoluto del término. Lo que el marco jurídico establece es una serie de derechos y obligaciones a realizar para prevenir riesgos y un marco sancionador en caso de que suceda un perjuicio. En este sentido, es importante que las empresas, a la hora de planificar y desarrollar actividades preventivas, tengan en cuenta las capacidades que ostenten en cada momento tanto el empresario como los trabajadores, y que, por un lado, estos reúnan las actitudes y aptitudes necesarias para la toma de decisiones y, por otro, tengan las medidas e instrumentos más oportunos, para que el desarrollo profesional y empresarial se desarrolle sin menoscabo de la salud. Para ello, es útil disponer de procedimientos de actuación periódica para comprobar que las capacidades son las adecuadas para el desarrollo del trabajo con seguridad.

Los trabajadores son los principales interesados en reunir y ser conscientes del estado de sus facultades. De ahí la importancia de los chequeos médicos periódicos, que bien pueden realizarse por el Sistema Nacional de Salud, entidades sanitarias privadas o por la actividad de la vigilancia de la salud en la propia empresa. Sin embargo, se echa en falta una coordinación entre estas, por lo que se debería articular lo estrictamente necesario para beneficiar a todos, protegiendo la información sensible del trabajador pero que permita a la empresa hacer aquello que sea oportuno para eliminar o controlar los riesgos.

R2 Durante el transcurso de los años las personas desarrollan capacidades físicas e intelectuales, hasta llegar a un punto en que empiezan a experimentar declives de algún tipo y grado, incluso

puede darse el caso de ser simultáneos los dos fenómenos en capacidades distintas. La cuestión principal es que la seguridad de las condiciones de trabajo no dependa de las capacidades del trabajador. Y a su vez se potencien otras habilidades que le permitan identificar, eliminar o en su defecto controlar los riesgos presentes.

Para identificar los sectores prioritarios de actuación en este sentido, debería centrarse en actividades donde la pérdida de facultades sea un factor de riesgo grave (*gran probabilidad de que suceda y la severidad de las consecuencias*). La conducción de vehículos, manejo maquinaria pesada, bomberos, etc. son solo unos ejemplos sobre los que se debería prestar especial atención.

Es importante dedicar más y mejores recursos para la preparación de los empresarios, de los profesionales veteranos y novatos, en los que vayan implícitos tanto la inculcación de aptitudes y actitudes frente a los peligros, como que las condiciones de trabajo se adapten en lo posible a estas nuevas circunstancias.

R3 Tanto CEPYME como las organizaciones empresariales que forman parte de la confederación desarrollamos y participamos en diversas actividades de promoción en materia de prevención. Es más habitual poner atención en los riesgos generados por el entorno y actuar sobre ellos. Pero también se presta atención a la evolución de las capacidades físicas e intelectuales de las personas cuando estas pudieran ser un factor de riesgo. De ahí nuestro interés en promover la vigilancia de la salud en las empresas. La empresa cuenta por Ley con este valioso instrumento, que permite tanto identificar posibles riesgos que generan perjuicios a través de los síntomas, como identificar riesgos cuando el trabajador experimenta una sensible reducción de sus capacidades. De este modo el empresario cuenta con un sistema que, protegiendo la información sensible, le permite adoptar aquello que hiciese la tarea más segura y saludable.

No obstante, este sistema genera muchas controversias. Las empresas tienen la obligación de llevarlos a cabo pero los trabajadores tienen el derecho de no participar, sin que esta decisión individual exima al empresario de la responsabilidad sobre la salud de dicho empleado o los efectos perniciosos que de aquel se pudieran

derivar para terceros en el contexto profesional.

Este es un tema que a las empresas particularmente preocupa mucho y nuestra sociedad debe abordar y corregir cuanto antes, no como una colisión de derechos entre el trabajador (privacidad) y la empresa (control de factores

de riesgo), sino de corresponsabilidad con el bienestar laboral y la prestación de una actividad profesional sin menoscabo de la salud de nadie. Por otro lado, es necesario reflexionar sobre un sistema por el que la merma de capacidades de un profesional no suponga una situación de desamparo ni para los trabajadores ni para las empresas.



Amparo Sanz Albornos

Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales
Junta de Castilla y León

R1 El **estado de salud** de los trabajadores tiene una enorme importancia a la hora de promover una vida laboral más larga. Igualmente, **las condiciones de trabajo que generan riesgos** para la salud suponen un fuerte obstáculo para que los trabajadores puedan y quieran seguir realizando su trabajo en el futuro.

Ambos factores (estado de salud y condiciones de trabajos desfavorables) se encuentran muy vinculados. Por lo tanto si mejoramos las condiciones de trabajo eliminando o reduciendo los riesgos que pueden afectar a la salud de los trabajadores podremos facilitar una vida laboral saludable y más larga.

¿Dónde actuar de forma prioritaria? Sin duda sobre las condiciones de trabajo generadoras de las lesiones, patologías y molestias más frecuentes:

1. **Actuando sobre las altas exigencias físicas:** identificar, evaluar y planificar acciones preventivas correctoras en aquellas tareas donde existen riesgos por mantenimiento de posturas forzadas, manipulación manual de cargas en condiciones desfavorables y movimientos repetitivos con aplicación de fuerza muscular.

2. Actuando sobre la exposición a estresores laborales intensos:

identificar, evaluar y planificar acciones preventivas que reduzcan los niveles de activación derivados de situaciones estresantes. Los estresores son estímulos que desencadenan respuestas de estrés. Entre ellos podemos señalar los que tienen origen en las condiciones ambientales, como la exposición a suciedad, humedad, calor/frío, ruido, etc... o también los que proceden de los aspectos organizativos como la inseguridad, la sobrecarga por acumulación de tareas o funciones, la falta de autonomía organizativa y temporal, la ausencia de reconocimientos, baja preocupación por la carrera profesional, la ambigüedad y conflicto de rol y la autoeficacia percibida por los trabajadores.

Aunque hablamos de mejorar los aspectos ergonómicos y psicosociales de las organizaciones, no hay que olvidar que trabajar desempeñando tareas peligrosas o en entornos con accidentes son situaciones que obstaculizan la prolongación de la vida laboral de los trabajadores.

R2 Aquellas profesiones con unas altas exigencias físicas desempeñadas en entornos con una escasa cultura preventiva en materia psicosocial deberían ser las primeras en un plan de actuación.

Hay que tener en cuenta los factores que pueden modificar la capacidad física de un trabajador (edad, sexo, alimentación y estilos de vida) y aquellos otros

que pueden agravarla, como son las situaciones estresantes.

Por lo tanto, son numerosos los colectivos en situación de riesgo. Como ejemplos de ellos podemos hablar del colectivo dedicado a labores de limpieza, restauración y hostelería; colectivos del área socio-sanitaria (geriátrica, fundamentalmente); o también industrias manufactureras donde existen puestos de trabajo poco mecanizados (despiece de carne, elaboración de productos cerámicos) o con importantes exigencias psicofísicas (automoción, transformación de madera, calzado y un largo etcétera).

Lógicamente, el colectivo de trabajadores y trabajadoras mayores de 55 años es uno de los principales afectados. Es un dato reconocido el que *"8 de cada 10 trabajadores españoles >55 años tiene algún problema de salud: dolores relacionados con TME, cansancio/agotamiento, estrés, ansiedad, nerviosismo"*.

R3 Lo primero que pretendemos es informar a las empresas de todos los sectores de actividad de que existe un problema demográfico que es "cosa de todos". Progresivamente desde el año 2020 en adelante se empezará a jubilar

la generación del "baby boom" y la presión sobre los sistemas de protección social aumentará.

Prolongar la vida laboral se antoja como solución a una mano de obra envejecida, pero ¿cómo posibilitarlo desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales?

La primera acción es *informar del problema y sensibilizar a todos los actores*. Para ello la JCYL publicará y divulgará una guía de elaboración propia bajo el título de "Guía sobre envejecimiento en las empresas y prevención de riesgos laborales". Dicho documento servirá para asesorar sobre las características y necesidades del colectivo de trabajadores mayores de 55 años y promoverá medidas preventivas para mejorar la salud de los trabajadores durante su envejecimiento a todos los niveles (socio-organizativo, cognitivo, físico y afectivo). La "gestión de la edad en las empresas" debe formar parte de los objetivos en materia de seguridad y salud y concretarse en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de cada empresa.

La segunda acción es la de *mejorar la calidad de las evaluaciones de*

riesgos de los puestos de trabajo. Las evaluaciones de riesgos en el futuro deberán valorar los riesgos teniendo en cuenta las características de la persona que desempeña el puesto de trabajo. Se tienen que considerar la edad y el estado de salud para realizar una evaluación más ajustada a la realidad si se quiere lograr que los trabajadores puedan envejecer de forma activa. El reto es "ajustar las demandas de trabajo al nivel de competencias y actitudes propias de los trabajadores en función de su edad".

La tercera acción es *promover los estilos y hábitos de vida saludables entre los trabajadores*. Hay que seguir potenciando la idea de hacer "empresas saludables". Estas empresas tienen como pilares la mejora del entorno físico, de los factores de carácter psicosocial, una mayor involucración de la empresa con la comunidad y una promoción de la salud de los trabajadores acercándoles hacia el deporte, los buenos hábitos alimenticios, el buen uso de la inteligencia artificial, etc.

Mejorar la sensación de bienestar durante el tiempo de trabajo permitirá en muchos casos prolongar la vida laboral.



María Dolores Limón Tamés

Directora del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

R1 Dado el perfil demográfico de nuestra población trabajadora, cada vez nos vamos a encontrar con un mayor número de personas de edad avanzada en activo. No solo por motivos estrictamente demográficos sino que, además, los sistemas de protección social van a fomentar que un mayor número de trabajadores continúe desarrollando un empleo remunerado a edades más

avanzadas. Esta situación va a obligar a adaptar los entornos laborales a las capacidades de estos trabajadores, pero no podemos quedarnos solo en esas medidas: para que un trabajador llegue a ese momento en una situación óptima, física y psicológicamente, las condiciones laborales y la prevención de los riesgos que puedan afectar a su salud deben haber empezado mucho antes, a lo largo de toda su vida laboral.

Otro problema que es necesario afrontar es la siniestralidad laboral. A pesar de la disminución del índice de

accidentes de trabajo de la última década, las cifras de accidentes y enfermedades profesionales continúan siendo preocupantes, con un coste social y económico que exige reforzar las acciones preventivas para hacer frente a los riesgos que los originan y, de esta forma, poder garantizar una vida laboral sostenible. No debemos olvidar que una parte de los trabajadores que se ven forzados a abandonar la vida activa lo hacen a causa de las secuelas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Estos esfuerzos en materia de seguridad y salud en el trabajo se deben dirigir, de forma prioritaria, a las pequeñas y medianas empresas, en las que las estadísticas de siniestralidad laboral reflejan una mayor prevalencia de accidentes de trabajo, y en las que existe una menor disponibilidad de recursos humanos y materiales que posibiliten el establecimiento de medidas preventivas, técnicas y organizativas enfocadas a la prevención basada en el ciclo de vida de los trabajadores.

Los trastornos musculoesqueléticos son uno de los problemas de salud laboral que más preocupa debido a la repercusión que tienen en la población trabajadora, en general. Es necesario afrontar aquellas exposiciones que causan trastornos musculoesqueléticos en los trabajadores de todas las edades, sin perder de vista a los trabajadores más jóvenes que, ante estos riesgos, pueden presentar mayor tolerancia y, sin embargo, a lo largo del tiempo dichas exposiciones, tales como: movimientos repetitivos, manipulación manual de cargas, posturas forzadas, etc., terminan ocasionando patologías graves y de difícil recuperación en el tramo final de su vida laboral, comprometiendo su capacidad laboral.

Otro problema que requiere mayor esfuerzo preventivo es la exposición a sustancias peligrosas. En ocasiones, la exposición a determinadas sustancias durante las primeras etapas de la vida laboral se manifiesta a largo plazo, en la última etapa del ciclo de vida de los

trabajadores. Este tiempo de latencia dilatado, añadido al efecto acumulativo de muchas de estas sustancias, hace que sea más importante mejorar los mecanismos de detección y prevención.

En resumen, nuestro objetivo debe ser, no solo la adopción de medidas específicas para los trabajadores de edad más avanzada, sino, de manera prioritaria, prevenir los riesgos a lo largo de toda la vida laboral, ya que las características futuras estarán condicionadas por las condiciones de trabajo actuales.

R2 Esta campaña representa una buena oportunidad para reforzar la prevención atendiendo al principio de la adaptación del trabajo a la persona. Recordemos que el artículo 15 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, señala que *se debe 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*. Si atendemos a este principio teniendo en cuenta el ciclo de vida de los trabajadores, se logrará garantizar una vida laboral sostenible y una disminución de la siniestralidad. La prevención de riesgos debe garantizar el equilibrio entre las exigencias del trabajo y los recursos del trabajador, tanto para los trabajadores jóvenes, como para los trabajadores mayores. Pero no solamente se debe atender a la edad sino que también deben contemplarse otras variables de diversidad que pueden afectar a la capacidad laboral de los trabajadores.

Se debe reforzar, de forma prioritaria, la prevención de los riesgos en sectores como el de la Construcción, que continúa siendo el que presenta un mayor índice de siniestralidad.

Asimismo, existen determinadas actividades que requieren unas habilidades y capacidades, por parte del trabajador, sin las cuales dicha actividad puede re-

presentar un riesgo para el propio trabajador o para terceros (transporte por carretera, trabajos en altura, etc.). Es importante destacar también los trabajos manuales y aquellos cuya demanda física es elevada, en los que se deben establecer medidas preventivas, basadas en el ciclo de vida de los trabajadores, que garanticen un trabajo sostenible y un envejecimiento saludable.

En cuanto a los colectivos sobre los que consideramos prioritario enfocar acciones de prevención figuran los trabajadores jóvenes, cuyos índices de accidentes de trabajo son superiores al del resto de trabajadores, dado que las capacidades de los trabajadores de edades más avanzadas dependen de las condiciones a lo largo de toda la vida laboral. En el caso de los jóvenes, conviene tener presente su falta de experiencia y de formación en la actividad, además, puede afectar su grado de madurez o de desarrollo con respecto a las exigencias de la actividad que realizan.

Los trabajadores mayores también se consideran un grupo de trabajadores sobre los que es necesario dirigir la prevención de forma prioritaria, ya que, a pesar de la experiencia acumulada en el trabajo, algunas capacidades funcionales pueden disminuir con la edad y hacer que sean más vulnerables a determinados riesgos. De hecho, los accidentes más graves los sufren mayoritariamente los trabajadores mayores, a pesar de que la incidencia de accidentes de trabajo es menor en este grupo etario.

R3 El INSHT está coordinando la Campaña Europea 2016-2017 "Trabajos saludables en cada edad" por medio de la Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, contribuyendo a que los mensajes de esta campaña lleguen a todos los lugares de trabajo de España. De esta forma, durante dos años, en especial durante cada Semana Europea, se sensibilizará sobre la necesidad de que la prevención tenga en cuenta no solo la edad de los trabajadores, sino también su diversidad. La percepción de la diversidad de los

trabajadores facilita el establecimiento de medidas preventivas que garanticen el equilibrio entre las exigencias de la actividad y los recursos del trabajador contribuyendo a que la vida laboral de los trabajadores sea sostenible y su envejecimiento, saludable.

Para fomentar la excelencia en la gestión de la prevención mediante el reconocimiento, intercambio y difusión de buenas prácticas, en el marco de esta campaña, el INSHT dará a conocer los ejemplos de buenas prácticas de aquellas empresas que hayan participado en los Galardones Europeos que sean un modelo de gestión de la prevención en cada edad. Se impulsará la realización numerosas acciones de difusión sobre

la contribución de dichas empresas para una vida laboral sostenible. De estas acciones de difusión, cobran especial importancia por su efecto multiplicador aquellas dirigidas a los medios de comunicación (mesas redondas con periodistas, visitas de medios de comunicación a empresas, etc.).

Algunas de las líneas de actuación de este Organismo, establecidas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, van enfocadas a promover una gestión de la prevención atendiendo a la diversidad de los trabajadores (promover la seguridad y salud de colectivos de trabajadores específicos, como los temporales, jóvenes, mayores y mujeres; analizar sistemáti-

camente la siniestralidad que deriva en TME para detectar población de riesgo; fomentar la cultura de la salud potenciando hábitos saludables en el entorno laboral; o impulsar la mejora de las condiciones de trabajo en sectores y actividades de mayor siniestralidad).

Además, el INSHT continuará su labor de investigación, formación y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales y contribuirá para favorecer la gestión de la prevención atendiendo a la diversidad de los trabajadores y al conocimiento de los efectos que determinados riesgos tienen sobre los trabajadores en sus diferentes características (edad, sexo, capacidades, etc.).