

Trabajadores jóvenes y mayores bajo el paraguas de la prevención en cada edad

Belén Pérez Aznar

Departamento de Relaciones Internacionales. INSHT

La campaña europea iniciada en abril de 2016 continúa llevando el mensaje de que la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales debe atender a la diversidad de los trabajadores, basándose en su ciclo de vida, de forma que se pueda garantizar una vida laboral sostenible y un envejecimiento saludable. Esta campaña se fundamenta en acciones de información y sensibilización dirigidas a empresarios, trabajadores y responsables políticos para captar su atención sobre el enfoque de edad que debe tener la gestión de la prevención en el ámbito de las competencias de cada uno de estos grupos.

En la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, semana 43 de 2016 y 2017, se anima a los componentes de la Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo a reforzar su apoyo a la campaña mediante acciones que multipliquen el mensaje de la misma. Todas las actividades programadas se pueden consultar en la página web del INSHT, en el apartado de UE – Internacional: (<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.01722df85b1458f2ac820cf9280311a0/?vgnextoid=a22849dda2422310VgnVCM1000008130110aRCRD>)

En estas páginas se presentan algunos datos que la Agencia Europea recopiló para los medios de comunicación en el lanzamiento de la Campaña Europea (EU-OSHA. Media briefing for the campaign launch, Abril 2016) y que refuerzan el mensaje de esta campaña.

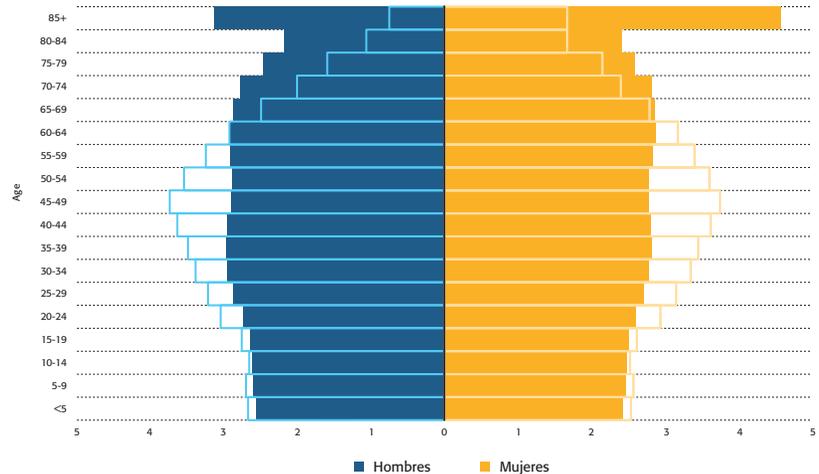
SITUACIÓN DEMOGRÁFICA EN EUROPA

La pirámide de edad en Europa se está modificando a causa de un descen-

so de la natalidad y una mayor esperanza de vida. La seguridad y la salud de los trabajadores está marcada por la situación demográfica en la que crece el número de trabajadores mayores y disminuye el

de los trabajadores jóvenes con el consiguiente envejecimiento de la población trabajadora. Los datos son reveladores y tienen repercusión en la siniestralidad laboral tanto de jóvenes como de mayores:

Figura 1 Gráfica de la población de la UE-28 en 2014 y 2080 (% de la población total).



El área de color representa la población en 2080. La zona sin colorear representa la población en 2014.

Fuente: EUROPOP2013 (Eurostat, 2013a)

- La esperanza de vida en la UE-28 aumentó entre 2002 y 2013 en 2,9 años, de 77,7 a 80,6 años (Eurostat, 2015A).
- En 2013, la edad media de los hombres y mujeres en la población de la UE fue de 40 y 43 años, respectivamente. Para 2060, se prevé que aumente a 45 y 47, respectivamente (Eurostat, 2015A).
- Según las estimaciones, la proporción de personas de la UE mayores de 65 años se duplicará entre 1990 y 2080, lo que representaría casi un tercio de la población total (Eurostat, 2015b, 2015c).
- Más del 60% de las personas mayores de 50 años de edad se sienten tan en forma como siempre. Sus habilidades cognitivas, tales como la inteligencia, el conocimiento, el lenguaje y la capacidad para la resolución de problemas complejos, aumentan hasta la edad de 60 años (Comisión de Derechos Humanos y la Igualdad, 2010).
- Si comparamos las gráficas de edad de 2014 y 2080 (véase Figura 1) observamos cómo, en las próximas décadas, se prevé un aumento del número de personas de edad avanzada (correspondientes al "baby boom"). Sin embargo, a partir del año 2080, la forma de la pirámide se asimilará a la de un bloque, ligeramente más estrecho en el centro (en torno a la edad de 45-54 años) (Eurostat, 2013A).
- En el periodo de 2000 a 2015 aumentó significativamente la población de entre 55 y 64 años (del 16% al 20%) y se espera que en 2020 alcance el 21% (Fotakis y Peschner, 2015).
- Al mismo tiempo, en 2020 la población joven en edad de trabajar (15 a

54 años) habrá disminuido a un 51% y al 46% en 2040, en comparación con el 56% en 1990. En 2080, este grupo va a representar menos de la mitad de la población (Eurostat, 2015b, 2015c).

- El 21% de las empresas de la Unión Europea declaró que los trabajadores mayores de 55 años representan más de una cuarta parte de su fuerza de trabajo (EU-OSHA, 2014A).
- En 2014, la mayor tasa de empleo de los trabajadores con edades comprendidas entre los 55 y los 64 años en la UE se encuentra en Suecia (74,0%), seguido de Alemania (65,5%) y Estonia (64,0%) (Eurostat, 2015d).
- El pronóstico de la tasa de empleo de las personas de mayor edad indica un aumento de 50,2% en 2013 a 67,1% en 2060 en la UE-28. Los incrementos más fuertes se darán en Grecia, Hungría, España, Eslovenia, Chipre, Malta, Italia, la República Checa y Eslovaquia (CE, 2014).

¿CÓMO INFLUYE ESTA SITUACIÓN EN LA SEGURIDAD Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES?

En los Estados miembros de la UE se han llevado a cabo reformas destinadas a aumentar la edad de jubilación y restringir el acceso a la jubilación anticipada. Sin embargo, en la mayoría de países de la UE existe una diferencia entre la edad oficial de jubilación y la edad efectiva de jubilación y esto es debido a que muchos trabajadores deben poner fin a su vida laboral por motivos de salud o discapacidad. La prevención de riesgos desde el inicio de la vida laboral y en cada etapa es la única forma de garantizar una vida laboral sostenible y un envejecimiento saludable, adaptando el trabajo a las capacidades de las personas.

- La salud es un factor importante para el abandono prematuro del mercado de trabajo. En la UE-28, alrededor del 21% de las personas de 50 a 69 años que perciben una pensión indican motivos de salud o discapacidad



como causa del cese de su vida laboral (Eurostat, 2012a).

- En la UE, el 25% de los trabajadores manifiesta que el trabajo afecta negativamente a su salud (28% de los hombres y 23% de las mujeres) y el 27% indica que no serían capaces de hacer el mismo trabajo cuando tengan 60 años (como es de esperar, esta tendencia está relacionada con la edad: el 38% de los menores de 35 años afirman esto frente al 20% de los mayores de 50 años). En general, el 14% de los trabajadores afirman que no están satisfechos con sus condiciones de trabajo y esto es más acusado en aquellos trabajos de menor cualificación (23%) (Eurofound, 2015).
- Alrededor del 11% de los trabajadores de entre 55 y 64 años manifestaron haber tenido un problema de salud relacionado con el trabajo en el año 2013, este porcentaje en 2007 rondaba el 15% (Eurostat, 2013).
- En 2013 los trastornos musculoesqueléticos fueron el problema de salud re-

lacionado con el trabajo más frecuente en los trabajadores entre 55 y 64 años. El 62% de los trabajadores de este grupo de edad manifestaron haber tenido un problema de salud relacionado con trastornos musculoesqueléticos. Esta proporción ha aumentado desde 2007, cuando era el 59% (Eurostat, 2013).

- Los trabajadores cuyo rango de edad comprende entre 55 y 64 años manifiestan estar expuestos a factores de riesgo que pueden afectar negativamente a su bienestar mental, esta tendencia ha aumentado ligeramente ya que en 2007 los trabajadores afectados eran el 24,6% y en 2013, el 25,9%. Sin embargo, en este mismo rango de edad, la proporción de trabajadores que declararon tener algún problema de salud relacionado con el trabajo como estrés, depresión o ansiedad ha disminuido ligeramente desde 2007, estando ligeramente por debajo del 11,9% en 2007 y 11,6% en 2013 (Eurostat, 2013b).
- El porcentaje de trabajadores de 55 a 64 años que indican estar expuestos

a factores de riesgo que pueden afectar negativamente a la salud física ha aumentado, siendo en 2013 el 49% mientras que en 2007 era el 35% (Eurostat, 2013).

- Existen parámetros fisiológicos que se modifican con la edad y que deben considerarse en la gestión preventiva, tales como la potencia aeróbica, que se reduce aproximadamente un 10% por década, así como la fuerza muscular y la resistencia que descienden del 20% al 40% entre los 20 y 60 años (Fleg, 2012).

FORMACIÓN Y APRENDIZAJE PERMANENTE PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES

Uno de los elementos clave que posibilita una vida laboral sostenible es el aprendizaje permanente basado en la formación y en el desarrollo de habilidades, de esta forma se capacita a los trabajadores para desarrollar su actividad a lo largo de su etapa laboral, favoreciendo la adaptación a nuevas situaciones.

Los trabajadores de mayor edad tienen experiencia, conocimiento y habilidades que han alcanzado durante su trayectoria profesional y cuyo valor es fundamental en la empresa. Los grupos de trabajo en los que participan trabajadores de diferentes generaciones permiten el intercambio de conocimiento y se enriquecen de la diversidad.

A pesar de esto, en muchas empresas los trabajadores de mayor edad están excluidos de los programas de formación y perfeccionamiento haciendo que estos trabajadores queden desactualizados en conocimiento o se encuentren menos capacitados para continuar su vida laboral, lo cual también puede aumentar el

riesgo de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Los programas de formación permanente y de perfeccionamiento de habilidades contribuyen a mantener en el tiempo la capacidad de trabajo y la empleabilidad. Los empresarios deben tener en cuenta que la falta de capacitación o la desactualización en conocimiento puede ser, además de una fuente de estrés, la causa de muchos accidentes de trabajo.

Los datos estadísticos nos muestran el problema:

- Los trabajadores mayores de 50 años manifiestan tener menos oportunidades de aprendizaje y de acceso a la formación (Eurofound, 2015).
- Alrededor del 40% de los trabajadores europeos indican recibir formación pagada por el empresario en los últimos 12 meses (Eurofound, 2015).
- Los países que registran mayor porcentaje de formación para trabajadores mayores de 50 años, a cargo del empresario, son Finlandia, República Checa, Reino Unido, Países Bajos y Bélgica. Por el contrario, Grecia, Chipre, Rumanía y Bulgaria registran los porcentajes más bajos (Eurofound, 2015).
- Analizando las diferencias entre países encontramos que en la mayoría de los países el porcentaje de trabajadores mayores de 50 años que están incluidos en acciones formativas son inferiores a los de la media, las diferencias más notables corresponden a Grecia, Chipre, Letonia, Polonia, seguido de Irlanda, Alemania, Malta y España (Eurofound, 2015).
- La diferencia es mucho menor en Italia, Bulgaria, República Checa, Finlandia y Suecia (Eurofound, 2015).

- Hungría, Francia, Eslovenia y Dinamarca registran los valores más altos relacionados con las acciones de formación para trabajadores mayores de 50 años (Eurofound, 2015).

GESTIÓN DE LA EDAD

La gestión de la edad en las empresas permite solucionar aquellos problemas que pueden surgir como consecuencia de desequilibrios relacionados con la edad.

- De acuerdo con la segunda encuesta europea sobre riesgos nuevos y emergentes ESENER-2, aproximadamente el 23% de las empresas europeas no realizan la evaluación de riesgos (EU-OSHA, 2014).
- Más de la mitad de las empresas en Europa (56%) ofrecen algún tipo de flexibilidad de horario. Alrededor de dos tercios de las empresas ofrecen a sus trabajadores jornadas a tiempo parcial (Eurofound, 2014).

PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

La promoción de la salud en el trabajo consiste en acciones que fomentan estilos de vida saludables para los trabajadores. Estas acciones deben ser un complemento de las medidas de prevención de riesgos laborales y nunca un sustituto de las mismas.

- En la UE-28, el 58% de las empresas llevan a cabo al menos una medida para la promoción de la salud. Las medidas se dirigen a mejorar la nutrición y prevenir adicciones, fomentar el deporte fuera del horario de trabajo y favorecer el ejercicio físico en el trabajo (EU-OSHA, 2014A).

PROGRAMAS DE REINCORPORACIÓN AL TRABAJO

Para garantizar una vida laboral sostenible es importante disponer de sistemas que permitan la reincorporación a la vida activa después de una ausencia prolongada por enfermedad o discapacidad.

- De acuerdo con los datos ESENER, el 68% de las empresas en Europa tiene programas para favorecer la reincorporación de los trabajadores después de una prolongada ausencia por enfermedad (EU-OSHA, 2014A).
- Un periodo prolongado de ausencia por enfermedad puede conducir al desempleo o también al abandono del mercado de trabajo de forma permanente. En la UE-28, el 21% de los pensionistas de entre 50 y 69 años dejaron de trabajar debido a problemas de salud o discapacidad (Eurostat, 2012).
- Las prejubilaciones y las pensiones de invalidez son una carga económica importante para las empresas y los Estados miembros.
- Dentro de los Estados miembros y de los países de la Asociación Europea de Libre Comercio, el enfoque de las medidas de reincorporación varía mucho entre países: desde aquellos con un marco estable y universal dirigido a todos los trabajadores hasta un sistema de reincorporación al trabajo impulsado únicamente por el empresario sin la financiación del Estado.

TRABAJADORES JÓVENES

Los trabajadores jóvenes del momento presente son aquellos trabajadores que en un futuro serán mayores y se encontrarán en la recta final de su actividad profesional. Se debe tener presente que los trabajado-

res jóvenes tienen una exposición mayor a determinados riesgos y estas circunstancias hacen que se deba impulsar el desarrollo de buenas prácticas atendiendo a la diversidad de las edades. Por ello, es importante reforzar la prevención desde el comienzo hasta el final de la vida laboral.

Existen factores que pueden predisponer a los trabajadores jóvenes a exponerse a los riesgos laborales, como son: la falta de experiencia o de capacitación; el desconocimiento de sus derechos o de las obligaciones de los empresarios; y el temor a perder el empleo. Estas circunstancias hacen que los trabajadores jóvenes se muestren más tolerantes ante determinados riesgos.

Algunos empresarios pasan por alto la protección adicional que deben prestar a los trabajadores jóvenes y por ello es importante que los trabajadores jóvenes estén debidamente formados y motivados en materia preventiva, reforzando su confianza a la hora de exponer sus dificultades. En esta campaña se insiste en que no basta con proporcionar un manual sobre normas de seguridad, sino que hay que guiar a los trabajadores hacia comportamientos seguros mediante una adecuada formación, motivación y entrenamiento.

Las medidas preventivas necesarias se determinan a partir de la evaluación de riesgos en la que se identifican los grupos de trabajadores vulnerables y se deben definir también los programas de capacitación y los mensajes de seguridad para los trabajadores jóvenes.

- Los trabajadores jóvenes, entre 18 y 24 años, tienen una probabilidad mayor de sufrir accidentes graves en el trabajo, 40% más que los trabajadores mayores en todos los sectores, por lo que representan uno de los grupos más vulnerables en los lugares de trabajo (Parlamento Europeo, 2011).

- La formación es todavía más importante cuando se trata de trabajos temporales, o precarios en particular, en el sector servicios, donde los trabajadores jóvenes están más representados (Parlamento Europeo, 2011). A menudo la actividad laboral se estos trabajadores no cuenta con supervisión o formación adecuadas.

- Por el contrario, existen otros casos en los que las empresas han desarrollado programas para generar cultura preventiva entre los más jóvenes. Estos ejemplos de buenas prácticas se pueden consultar en la página web de la Campaña: https://www.healthy-workplaces.eu/es?set_language=es

- Algunas empresas realizan programas de orientación y tutoría en los que participan trabajadores mayores y jóvenes para intercambiar experiencia entre generaciones.

- Existen sectores y actividades especialmente peligrosos para los trabajadores jóvenes, como son: la agricultura, la construcción y la actividad marítima. Los jóvenes menores de 19 años que trabajan en los sectores de la Agricultura y de la Construcción tienen un riesgo superior a la media de morir o resultar heridos en comparación con los adultos mayores, según datos del British Safety Council (British Safety Council, 2010).

- Las enfermedades agudas encuentran una prevalencia superior a la media en los trabajadores jóvenes, al igual que ocurre con los problemas de la piel, dolor de cabeza, fatiga ocular, enfermedades infecciosas y trastornos pulmonares (Parlamento Europeo, 2011).

- La prevención desde el comienzo de la vida laboral es la clave para un envejecimiento saludable y activo.

PERSPECTIVA DE GÉNERO (SEXO) EN CADA EDAD

Además de la edad, el género (sexo) es un factor importante a tener en cuenta junto con otros factores que hacen que los riesgos sean más probables.

Hay determinados factores que pueden influir en las trabajadoras mayores:

- Los síntomas de la menopausia, como fatiga, alteraciones del sueño y sofocos (NHS, 2015).

- La osteoartritis y la osteoporosis es más frecuente en mujeres que en hombres. A partir de los 60 años, el 9,6% de los hombres y el 18% de las mujeres se vieron afectados por la osteoartritis. En lo que respecta a la osteoporosis, el 5% de las mujeres mayores de 50 años sufren de esta condición en comparación con el 2,4% en los hombres (EU-OSHA, 2016b).

Algunos datos demográficos muestran una leve tendencia al equilibrio de género (sexos) en relación con determinados aspectos del empleo:

- La proporción de trabajadoras aumentó del 59,4% en 2004 al 63,5% en 2014 en la UE-28; a pesar de ello, la participación de las mujeres en el mercado laboral difiere mucho entre los países europeos (Eurostat, 2015E).

- La tasa de empleo de las personas de mayores (55 a 64 años) se ha incrementado entre 2002 y 2014. El mayor crecimiento se registró más en las mujeres (de 29,1% a 45,2%) que en los hombres (de 48,2% a 58,9%), disminuyendo en este grupo de edad la brecha entre las tasas de empleo

femenino y masculino (Eurostat, 2015f).

- El empleo a tiempo parcial, en la UE, está protagonizado por las mujeres, lo cual puede limitar su acceso a los

servicios de prevención de riesgos laborales y de recursos humanos. En 2011 casi un tercio (32,1%) de las mujeres empleadas en la UE-27 trabajó a tiempo parcial, una proporción mucho más alta que la correspon-

diente cifra de hombres (9%). El trabajo a tiempo parcial es más común entre los trabajadores de más edad (mayores de 55 años) y los trabajadores jóvenes (de 15 a 24 años) (EU-OSHA, 2014b). ●

■ Bibliografía ■

- Fleg, J.F. (2012), 'Age-associated changes in cardiovascular structure and function: a fertile milieu for future disease', *Heart Failure Reviews*, Vol. 17, pp. 545–554.
- Fotakis, C., Peschner, J. (2015), 'Demographic change, human resources constraints and economic growth – the EU challenge compared to other global players', Working Paper 1/2015, European Union, Luxembourg, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13727&langId=en>
- British Safety Council. 'Developing Risk Awareness Among Young People: An essential component in preparing young people for the world of work.' *Injury Prevention*, 2010, Vol. 16, Suppl 1, A1-A289
- CE (Comisión Europea) (2014), 'The 2015 ageing report – underlying assumptions and projection methodologies', *European Commission European Economy*, 8/2014, Directorate-General for Economy and Financial Affairs, European Union, http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2014/pdf/ee8_en.pdf
- Comisión de Derechos Humanos e Igualdad (2010), 'Working better. The over 50s, the new work generation', http://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/documents/publications/workingbetter_over_50s.pdf
- EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work (2014a), 'European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)', <https://osha.europa.eu/en/surveys-and-statistics-osh/esener>
- EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work (2014b), 'New risks and trends in the safety and health of women at work European Risk Observatory Literature review', <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/summary-new-risks-trends-osh-women>
- EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work (2016a), 'Rehabilitation and return to work: an analysis of EU and Member State systems and programmes', <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/rehabilitation-and-return-work-analysis-eu-and-member-state/view>
- EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work (2016b), 'Safer and healthier work at any age - Final overall analysis report', to be published in 2016, <https://osha.europa.eu/en/themes/osh-management-context-ageing-workforce/ep-osh-project>
- Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) (2015), 'Sixth European working conditions survey - 2015', <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/2015/sixth-european-working-conditions-survey-2015>
- Eurostat (2012), 'EU labour force survey. Main reason for economically inactive persons who receive a pension to quit working (%)', http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsa_12reasnot
- Eurostat (2013), 'EU labour force survey. Ad-hoc module 2013: Accidents at work and other work-related health problems', http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey_-_ad_hoc_modules
- Eurostat (2015a), 'Healthy life years (from 2004 onwards)', <http://ec.europa.eu/eurostat/web/health/statistics-illustrated>
- Eurostat (2015b), 'People having a long-standing illness or health problem, by sex, age and labour status', <http://ec.europa.eu/eurostat/web/health/statistics-illustrated>
- Eurostat (2015c), 'Population: Structure indicators', <http://ec.europa.eu/eurostat/web/population-demography-migration-projections/statistics-illustrated>
- Eurostat (2015d), 'Employment rate of people aged 20 to 64 in the EU up to 69.2 % in 2014', News release, 81/2015, 7 May 2015, <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6823708/3-07052015-AP-EN.pdf/7e507ea0-43c7-452f-8e6a-b479c89d2bd6>
- Eurostat (2015e), 'Employment rate of the total population, men and women, age group 20-64', <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tesem010&language=en>
- Eurostat (2015f), 'Europe 2020 employment indicators – Employment rate of people aged 20 to 64 in the EU up to 69.2 % in 2014 - New peaks for women and those aged 55-64', News release, 81/2015, 7 May 2015, <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6823708/3-07052015-AP-EN.pdf/7e507ea0-43c7-452f-8e6a-b479c89d2bd6>
- Eurostat (2016), 'Employment rate by sex, age, migration status, citizenship and educational attainment level', http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsa_14lemp
- NHS (2015), 'NHS Choices: menopause', National Health Service, London, <http://www.nhs.uk/Conditions/Menopause/>
- Parlamento Europeo (2011), 'Occupational health and safety risks for the most vulnerable workers, 2011', [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2011/464436/IPOL-EMPL_ET\(2011\)464436_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2011/464436/IPOL-EMPL_ET(2011)464436_EN.pdf)