

ENCUESTA

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

La Campaña Europea 2016-2017 “Trabajos saludables en cada edad” en su segundo año continúa impulsando un enfoque global de la seguridad y la salud en el trabajo atendiendo a la diversidad de los trabajadores para garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas a lo largo de su vida laboral. Una de las piezas clave de esta campaña es la variable “edad”, que debe configurar el marco de la actuación preventiva desde las primeras etapas de la vida laboral de forma que se evite el abandono prematuro de la actividad profesional por causas relacionadas con los riesgos en el trabajo. Pero también existen aspectos relevantes que definen el enfoque integral de esta campaña y están relacionados con cuestiones como la atención a la diversidad, las condiciones de trabajo, el aprendizaje permanente, el equilibrio entre la vida laboral y la personal, o la rehabilitación y reincorporación al trabajo, sin olvidar una política de recursos humanos que gestione la edad en la empresa. Todos estos aspectos deben ser considerados en la gestión preventiva para alcanzar el objetivo marcado: una vida laboral sostenible y un envejecimiento saludable. Al igual que en anteriores campañas, y para conocer su opinión sobre algunos aspectos de ella, dirigimos esta encuesta a organizaciones sindicales y empresariales, así como a organismos de la administración.

Pregunta 1. ¿En qué medida las nuevas formas de trabajo, incluidas las nuevas tecnologías, afectan al trabajo sostenible a lo largo de toda la vida laboral?

Pregunta 2. Esta campaña hace una llamada a la acción preventiva con un enfoque global basado en el ciclo de vida. ¿Qué mensajes de esta campaña destacarías? ¿A quién los dirigirías de manera prioritaria?

Pregunta 3. Dado que esta campaña se inició el año pasado, ¿en qué medida considera que con ella se ha podido contribuir a mejorar la prevención con un enfoque de edad? ¿Qué aspectos relacionados con este tema considera que deberían continuar protagonizando acciones de sensibilización?



Ana García de la Torre

Secretaria Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente
UGT

R1 A lo largo de la historia las revoluciones tecnológicas han ido asociadas a la aparición de nuevos riesgos laborales. Estamos en los albores de la cuarta revolución industrial, la revolución digital, la revolución de las nuevas tecnologías de la información y comunicación y de la inteligencia artificial, lo que se ha venido a denominar la industria 4.0, en la que se va a producir la convivencia de los robots colaborativos con los trabajadores.

Metafóricamente podríamos decir que toda revolución tecnológica tiene las dos caras de

JANO. Una amable, que facilita la realización del trabajo, permitiéndonos reducir las cargas de trabajo físicas, así como un mejor aprovechamiento y flexibilidad de los tiempos de trabajo; y otra más aversiva, en la que se imponen cambios más o menos drásticos en los modos de producción y de organización del trabajo. Estos cambios van a transformar el mercado laboral, habrá un balance negativo en la creación de empleo, se estima, por ejemplo, que la introducción de los robots colaborativos en la empresa podría destruir en los próximos 10 años en torno a 5 millones de puestos de trabajo en los 15 países más industrializados.

Además, este nuevo contexto exigirá un esfuerzo extraordinario de adaptación por parte de las empresas y los trabajadores, lo que requerirá un proceso de transición justo que permita a los trabajadores afectados seguir manteniendo una vida laboral.

Respecto a la formación, en el foro económico de Davos se estimaba, sobre la cuarta revolución industrial, que el 65% de los niños que ahora estudian primaria trabajarán en profesiones que todavía no existen. ¿Cómo preparamos a nuestros trabajadores para algo que todavía no existe? Sin duda este es uno de los grandes retos.

En lo que respecta a la salud laboral los retos no son menores, al contrario. Solo algunos ejemplos:

- Sobre la manipulación de los nanomateriales estamos comenzando a conocer algunas de las consecuencias sobre la salud de los trabajadores, y sin duda durante los próximos años darán lugar a nuevas enfermedades profesionales.
- Las nuevas tecnologías de la información y comunicación (herramientas de trabajo) y la inteligencia artificial están cambiando la concepción del lugar de trabajo, se está produciendo un incremento del teletrabajo y el trabajo móvil o nómada. La propia Comisión Europea está en un proceso de revisión de este concepto. Las nuevas formas de organizar el trabajo y la mayor flexibilidad en el tiempo de trabajo hacen necesario articular medidas que en este nuevo

contexto regulen el tiempo de trabajo, la jornada laboral, los tiempos de descanso y las pausas laborales. La disponibilidad constante y la hiperconectividad de los trabajadores están permitiendo que exista la posibilidad de realizar el trabajo en cualquier momento y lugar gracias al uso de las TIC, lo que está poniendo en riesgo la salud de los trabajadores y la conciliación con su vida personal y familiar.

Existe una falta de regulación de estas cuestiones. La Directiva de Tiempo de Trabajo 2003/88/EC no regula de manera específica el tiempo de trabajo en trabajadores móviles, nómadas o en equipos de trabajo móviles virtuales, ni regula la teledisponibilidad.

Por último, están apareciendo con estas nuevas herramientas nuevas patologías como el tecno-estrés o las tecno-adicciones (nomofobia), *phubbing*, no prestar atención a los demás sino sólo al teléfono, que están ya presentes dentro y fuera de los puestos de trabajo; y la hiperconexión.

Por tanto, resumiendo, las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación y las nuevas formas de trabajo que la acompañan van a producir problemas en la conciliación de la vida familiar y personal de los trabajadores, a demandar un gran esfuerzo de formación, mayor si cabe en los trabajadores de mayor edad; y aparecerán asociadas a estas nuevas formas de organización del trabajo que desarrollarán nuevas patologías relacionadas con los riesgos psicosociales.

R2 El lema de la campaña "Trabajos saludables a cada edad" nos parece adecuado y como tal tiene que ir dirigido a todos los trabajadores.

Desde un punto de vista preventivo el mensaje nos parece mucho más interesante dirigirlo a los trabajadores de menor edad o de mediana edad, pues consiste en que estos trabajadores tomen conciencia de que los riesgos laborales están presentes en los puestos de trabajo desde el inicio de la vida laboral. "La salud que tengamos en el futuro depende de los cuidados presentes". A pesar de esto, tampoco hay que

olvidar a los trabajadores mayores, aquellos que ya tienen afectada su salud por la exposición a los riesgos o aquellos trabajadores más sensibles. En estos casos habrá que promover campañas de sensibilización para implementar medidas correctoras y políticas de organización del trabajo que permitan a estos colectivos prolongar su vida laboral sin riesgo para su salud.

R3 En el entorno de trabajos saludables en cada edad, desde la Unión General de Trabajadores realizamos una campaña de sensibilización denominada "En el trabajo que no te obliguen a hacer el animal. Con el tiempo te puede costar la salud", dirigida a trabajadores de todas las edades. El objetivo de esta campaña era concienciar a los trabajadores de que, aun en épocas de crisis, cuando las exigencias empresariales son máximas y la salud pasa a un segundo plano, hay que cuidar la salud. Esta campaña tuvo una aceptación extraordinaria en redes y multitud de organismos nos han solicitado reproducirla en su ámbito, lo que pone de manifiesto que existe interés y preocupación por la salud laboral. La introducción de la edad es esencial, ya que la población trabajadora cada vez está más envejecida y la protección social, en particular la derivada de la edad de jubilación, hacen prever que los trabajadores van a tener que mantener su actividad laboral durante más años.

Desde UGT queremos llamar la atención sobre la confusión, intencionada o no, que se está produciendo en relación al cuidado de la salud, la promoción de la salud en el ámbito laboral. Esta circunstancia se ha hecho patente en los galardones de Buenas Prácticas, en los que las propuestas recibidas se relacionaban más con "hábitos saludables", propios de la Salud Pública (comer fruta, hacer deporte, etc.), que con la prevención de los riesgos laborales.

Desde nuestro punto de vista hubiera convenido realizar campañas de sensibilización que relacionaran el enfoque de edad con: La inseguridad laboral, la percepción de discriminación por la edad (edadismo), la conciliación de la vida laboral y personal y el estrés laboral por las nuevas tecnologías.



Pedro J. Linares Rodríguez

Secretario de Salud Laboral y Medio Ambiente
CC.OO.

R1 Las nuevas formas de trabajo tienen su origen tanto en los cambios socioeconómicos, producto de la introducción de las nuevas tecnologías, como en las reformas legislativas que profundizan en la desregularización de las relaciones laborales en los últimos años. Fenómenos como la “economía colaborativa”, las “empresas multiservicios”, los “autónomos dependientes” o la “no desconexión” comparten el elemento de la precariedad y llevan asociado un deterioro de las condiciones de trabajo y salud: incremento de la carga y la intensidad del trabajo, aumento de la disponibilidad, prolongación de la jornada, dificultad para la conciliación de la vida familiar, pérdida del control sobre el propio trabajo, falta de participación de los trabajadores sobre el sistema preventivo... La no reversión de las reformas laborales que han dado paso a estos nuevos tipos de empleo precario pueden derivar en su consolidación como nuevo paradigma de empleo, lo cual es absolutamente incompatible con el objetivo de trabajo sostenible a lo largo de toda la vida laboral.

R2 Desde CC.OO. tenemos una visión crítica de la campaña. A nuestro juicio, la campaña está inserta en el proceso de prolongación de la vida laboral y de retraso de la edad efectiva de jubilación que se está desarrollando en la mayoría de los países de la UE. Ante este problema de salud se propone intervenir priorizando la adaptación del trabajador, de sus capacidades, a la actividad del puesto de trabajo, cuando el mensaje que resulta más necesario resaltar es la adaptación del puesto de trabajo al

trabajador, algo ya previsto en la legislación europea de salud y seguridad en el trabajo pero que cada vez es más difícil en el contexto laboral actual y que, desde luego, no tiene cabida en las nuevas formas de empleo. En nuestra experiencia diaria vemos cómo cada vez hay más colectivos en los que las consecuencias de sus trabajos en términos de salud les impiden continuar en el empleo y se ven expulsados de la profesión para la que se habían formado y a la que habían dedicado la mayor parte de su vida laboral. Además, creemos que la campaña se ha centrado prioritariamente en un enfoque individual basado en el concepto “capacidad de trabajo”, cuando en nuestra opinión el problema se debe abordar desde una perspectiva colectiva centrada en la mejora de las condiciones de trabajo.

R3 Sospechamos que el impacto de estas campañas generalistas es muy limitado en el mundo del trabajo. Para garantizar la eficacia de este tipo de acciones de sensibilización es necesario que los trabajadores se identifiquen con el marco propuesto por la campaña y que tengan capacidad para incidir en su orientación y en su puesta en marcha. Quizá por ello, se debería abrir un debate para redefinir las campañas en términos de eficacia.

También creemos que, en la línea del objetivo de mejora de las condiciones de trabajo que expresábamos en la anterior pregunta, en una campaña de estas características debería pesar más la idea de “ciclo de vida” y no centrar tanto los mensajes y las acciones en los trabajadores de mayor edad. Las actuales exposiciones en trabajadores jóvenes, si no se previenen, eliminan y controlan, inevitablemente van a tener consecuencias para su salud en etapas posteriores de su vida laboral.



Jordi García Viña

Director del Departamento de Relaciones Laborales
CEOE

R1 Con carácter general, las nuevas formas de trabajo y, concretamente, las nuevas tecnologías suponen una oportunidad para nuestra sociedad, en general, y para las empresas, en particular. Las mejoras tecnológicas, sin lugar a dudas, pueden ayudarnos a alargar las vidas laborales de nuestra población activa, circunstancia que, como bien es sabido, es absolutamente necesaria para garantizar la sostenibilidad de nuestro sistema de pensiones.

Sin perjuicio de lo anterior, es cierto que también nos encontramos ante un reto para los expertos en prevención y para nuestras empresas. Es muy complicado, por no decir imposible, prevenir lo que se desconoce y, sin embargo, según nuestra legislación vigente, el empresario es el responsable de salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores por lo que nos urge que se investiguen los daños a la salud (y la forma de evitarlos) que se pueden derivar de estas nuevas formas de trabajo, y así necesitamos el apoyo de los poderes públicos.

R2 Es importante que toda la sociedad conozca la importancia de tener una cultura preventiva y de cuidado de la salud, tanto dentro como fuera del trabajo, durante toda la vida, por lo que deberían estar dirigidos a toda la sociedad en general. Muchas de nuestras empresas están llevando a cabo, desde la perspectiva de la responsabilidad social empresarial yendo más allá de sus obligaciones en materia preventiva, acciones encaminadas a la promoción de hábitos de vida saludable entre sus trabajadores, que son, sin lugar a dudas, el segmento social al que es más necesario llegar.

R3 Si bien el envejecimiento de la población activa, hace menos de un quinquenio, era un tema reservado a los expertos en seguridad social, en los últimos años venimos experimentando un acercamiento de la sociedad en general a este problema, lo que es muy positivo. La sociedad es cada vez más consciente de la necesidad de llevar hábitos de vida saludables, lo que no sólo contribuirá a alargar sus vidas laborales sino también a que, durante toda su vida, gocen de una mejor salud. En el futuro, habría que seguir profundizando en este conocimiento de los efectos del envejecimiento de la población activa y la forma de evitarlos.



José Ignacio Torres Marco

Responsable de Área. Departamento Socio-Laboral
CEPYME

R1 El trabajo sostenible a lo largo de toda la vida según *Eurofound* significa disfrutar de unas condiciones de vida y de trabajo que permitan a las personas permanecer activas más tiempo, en lo personal y en lo laboral. Hacer sostenible el trabajo a lo largo de toda la vida exige tener presente, por un lado, las características del empleo y del entorno de trabajo y, por otro, las características y las circunstancias de cada persona. Las nuevas tecnologías vendrán a mejorar, a

facilitar y a simplificar tareas en ambos campos. Pero para ello también es necesario contar con la oportuna actitud frente a los cambios y su capacitación adecuada para adaptarse a las nuevas situaciones. Por eso, es tan importante que la formación formal e informal esté actualizada a la demanda del mercado de trabajo, así como que sea un proceso continuo. Y por último, destacar la importancia de la participación de las Administraciones Públicas a este respecto.

Esos avances también implican conocer más y mejor aquellos factores de riesgos ya presentes en el entorno o que surgen por la incorporación de novedades. Por tanto, también requiere avanzar en este campo para su eliminación o control

eficaz de los mismos. Por lo que cobra especial importancia el apoyo financiero y de recursos humanos a instituciones especializadas en la materia, como el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo.

Por último, señalar que con el paso del tiempo el individuo experimenta una merma de capacidades, y esa pérdida puede no ser suplida con la incorporación de instrumentos que lo compensen. Por esta razón, también es muy importante que se fomente la cualificación de los trabajadores en otras actividades en las que poder desarrollar una actividad profesional acorde al desempeño de un trabajo digno, obteniendo un beneficio tanto personal como para la sociedad.

R2 El mensaje a destacar es que el envejecimiento de la población activa presenta diversos retos para las empresas, en cuanto a la adaptación de las personas y el entorno a estas nuevas realidades, protegiendo la salud y la productividad.

La campaña debiera de dirigirse a la sociedad en general ya que tanto las

campañas dirigidas al ámbito profesional como la concurrencia con otras que fomentan la prevención de riesgos en otros ámbitos extralaborales - campañas de tráfico, las de revisiones periódicas de la instalación del gas o las campañas de vacunación contribuyen a promover conductas prudentes generando valiosas sinergias entre ellas en beneficio de la sociedad. Es por eso que debe continuarse invirtiendo y coordinándose más campañas que promuevan la sensibilización y la concienciación sobre cuestiones de salud para fomentar hábitos saludables que mejoren la calidad de vida de los individuos y evitar gastos en restablecimientos de la salud.

R3 Es pronto para constatar cambios significativos a raíz de esta campaña, así como no sería justo que los cambios que se han constatado en este sentido durante este tiempo se atribuyan como origen principal a dicha campaña y no reconocer la contribución de otros trabajos similares. No obstante, señalar que esta campaña ha contribuido a llamar la atención sobre el envejecimiento activo en el trabajo que por no ser grave ni inmediato era relegado "a otro mejor momento",

perdiéndose un valioso tiempo, ya que el futuro empezó ayer y, por tanto, tenemos un retraso en cuanto al desarrollo de actuaciones con efectos positivos tanto a corto como a medio y largo plazo.

La propia reflexión sobre el tema así como poner en valor buenas prácticas empresariales suponen importantes estímulos para seguir trabajando por la senda de la promoción de la salud y el alargamiento de la vida laboral, tratando de mejorar las circunstancias personales y condiciones de trabajo más adecuadas al objeto y a los resultados de las tareas.

En cuanto a los aspectos que deberían continuar protagonizando las acciones de sensibilización destacaría la puesta en valor del lema "más vale prevenir que curar en cada situación" y la de ir comprendiendo que no es posible disfrutar de una sociedad segura al 100%, por lo que debemos asumir un papel más activo para el control eficaz de los riesgos de nuestro entorno y de los que generamos, incluido el adoptar lo más oportuno hoy pensando en nuestra calidad de vida en el futuro.



Amparo Sanz Albornos

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

R1 El trabajo sostenible a lo largo de toda la vida, de acuerdo con la definición establecida por *Eurofound*, significa unas "condiciones de vida y de trabajo que permitan que las personas trabajen y permanezcan activas a lo largo de una vida laboral prolongada", lo que implica abordar dos vertientes: a) las características del empleo y del entorno de trabajo, b) las características y las circunstancias de cada persona.

Es necesario que haya adecuación y adaptación entre estas dos vertientes en la medida que ambas evolucionan con el

tiempo, y que el trabajo se corresponda con las capacidades, las necesidades y las circunstancias personales del trabajador a lo largo de toda la vida.

Por supuesto, las nuevas formas de trabajo y las nuevas tecnologías afectan de forma importante a ese proceso de adaptación entre las dos vertientes, favoreciendo en muchas ocasiones tanto los trabajos más físicos como, incluso, los más intelectuales. Pero probablemente lo que más influye no son las propias formas o tecnologías en sí, sino la velocidad con la que estas están evolucionando.

Nos encontramos en una época en que especialmente la tecnología está cambiando de forma continua, a un ritmo mucho mayor de lo que lo ha hecho a lo largo de la historia, y ese ritmo de

cambio incluso está creciendo. Cualquier proceso de cambio de este tipo implica una adaptación de los trabajadores, pero esta, que hasta ahora podía ser en muchos casos puntual, ahora está empezando a tener que ser constante, debido al permanente cambio de nuestro entorno por la incorporación de esas tecnologías, formas de comunicación, nuevos procedimientos y formas de acceso a la información. Esto va a requerir una perspectiva distinta desde el punto de vista de las empresas y las organizaciones, que tendrán que dedicar mucho más tiempo y muchos más recursos a una formación continuada de los trabajadores y a disponer para ellos de medios de acceso a la información adecuados. Y por supuesto para los trabajadores, que tendrán que acostumbrarse, en muchos casos, a tener que seguir un proceso de formación constante a lo largo de toda su vida laboral para poder adaptarse a ese entorno tan cambiante.

Por otro lado, estas nuevas tecnologías y nuevas formas de trabajo nos están llevando hacia una vida laboral cada vez más sedentaria, por lo que también será fundamental la adaptación de las organizaciones para favorecer que los trabajadores compensen ese mayor sedentarismo con una vida extralaboral más activa y más saludable, a través de programas de promoción integral de la salud.

Es indudable que las nuevas tecnologías deben servir para mejorar las condiciones de trabajo. Así, mediante la introducción de nuevos equipos el esfuerzo físico (por mantenimiento de posturas forzadas o manipulación de cargas) se reduce. A la vanguardia actual se encuentran los robots colaborativos y los exoesqueletos. Ambos son equipos de trabajo que empiezan a incorporarse en las empresas con beneficios físicos importantes sobre la salud a largo plazo.

También cabe destacar, por novedoso, el uso de “wearables” que permiten una mejor organización del trabajo y facilitan su desempeño reduciendo las demandas cognitivas que el trabajador debe poner en juego al ejecutar las tareas.

Estos nuevos equipos de trabajo se relacionan con un empleo sano y de mayor calidad.

R2 Se trata de una campaña con varios puntos de vista y en la que se pueden destacar mensajes diferentes en función de a qué colectivos queramos dirigirlos, en términos generales serían los siguientes:

De cara a las empresas y las organizaciones los mensajes que se destacan serían: La importancia del envejecimiento de la población activa para las empresas y en qué aspectos les puede afectar. La necesidad de que los lugares de trabajo sean saludables para los trabajadores, independientemente de su edad. Hay un aspecto de la campaña que ha pasado bastante desapercibido, y que es especialmente relevante, nos referimos a la importancia de un proceso de adaptación en la reincorporación después de bajas de larga duración.

De cara a los trabajadores, los mensajes que se destacarían son: La importancia de un estilo de vida saludable dentro y fuera del trabajo. Y la importancia de la participación, como herramienta indispensable para conseguir entornos laborales más saludables, en este caso independientemente de la edad.

De cara a los profesionales de la seguridad y la salud laboral: La necesidad de tener en cuenta la edad y la diversidad en las evaluaciones de riesgos. La importancia de los profesionales de la SSL en la puesta en marcha de iniciativas de salud y bienestar efectivas. Y la importancia de la opinión y del papel de los profesionales de la SSL en los procesos de reincorporación efectiva de trabajadores con enfermedades crónicas o tras largos periodos de baja.

En síntesis y de forma pormenorizada, señalar que hay dos mensajes que predominan y deben ser dirigidos a los colectivos anteriormente descritos:

1º “La gestión del envejecimiento supone la adaptación de las deman-

das laborales al momento evolutivo y estado de salud de cada trabajador”.

Este mensaje es una piedra angular preventiva. Identificar los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y su evaluación, teniendo en cuenta las características personales de los trabajadores a lo largo de toda la vida profesional, resulta un argumento fundamental recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que hay que cumplir.

El cumplimiento de dicho argumento implica revisar las evaluaciones de riesgos con mayor frecuencia y fijar la atención en el hecho de que las actividades preventivas pueden no ser adecuadas o suficientes, al cambiar las capacidades de los trabajadores con el paso del tiempo. Desde luego que la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores, en este sentido, resulta muy importante para obtener la información que necesitamos.

2º “La creación de empresas saludables mediante el diseño e implantación de programas de mejora de la salud en el trabajo”.

Destinar recursos para promover la salud del trabajador a 360º supone hacer prevención no sólo sobre las condiciones materiales del puesto de trabajo, sino también sobre la persona y sus hábitos y estilos de vida. Una empresa saludable reduce su siniestralidad y aumenta el grado de satisfacción de los trabajadores. Como consecuencia de lo anterior el trabajador se percibe como más cuidado o protegido y esto favorece su “engagement” con la empresa. La empresa y los trabajadores deben velar y luchar por conseguir el bienestar en sus vidas.

R3 Durante el primer año de campaña se ha realizado un gran esfuerzo en dar a conocer la importancia del envejecimiento de la población activa y los aspectos en que dicho envejecimiento influye desde el punto de vista de la Seguridad y la Salud Laboral. Podemos afirmar que la información que ha proporcionado ha tenido una interesante acogida.

Explicar el proceso de envejecimiento y los factores que modifican y agravan

la capacidad de trabajo ha resultado un punto de reflexión para muchas personas. La idea de "envejecer razonablemente" parece aceptada y compartida por los participantes de la campaña que en ningún caso se han mostrado de acuerdo con envejecer de forma brusca como consecuencia de la exposición a unas condiciones de trabajo agravantes de la salud. Envejecer de forma activa garantiza la independencia y la autonomía de las personas durante más tiempo siempre que el trabajo sea saludable y significativo.

Por otra parte, la información difundida ha explicado el "problema demográfico europeo, español y autonómico" (*Castilla y León* supera las medias nacionales de población envejecida en los grupos de edad de entre 55 y 65 años) que se nos avecina en las próximas décadas y la necesidad de prolongar la vida laboral. Trabajar durante más tiempo supone un nuevo reto para la prevención de riesgos laborales.

Los anteriores argumentos han servido para sensibilizar sobre la cuestión de fomentar el diseño de "Trabajos saludables para cada edad".

Las nuevas actividades de sensibilización deben dar un paso práctico hacia delante. Se trata de que las empresas dominen las herramientas para trabajar en esta materia (por ejemplo: realización de cronogramas de edad, utilización de listas de verificación de problemas, uso de métodos para evaluar la capacidad laboral como el "Índice de Capacidad Laboral" o similares, o la realización de talleres de gestión de la edad).

La prevención del estrés laboral resultará igualmente necesaria al ser este un factor agravante de la capacidad de trabajo de los trabajadores. Trabajar rodeado de importantes estresores de carácter psicosocial tiene importantes consecuencias sobre el curso de numerosas patologías y sobre la motivación humana por mantener el empleo.

La idea de diseñar empresas saludables sintetiza y hace posible que todos los argumentos anteriores se puedan llegar a conseguir.

No obstante, se considera que otros mensajes también relacionados con ello han pasado desapercibidos, como la búsqueda de lugares seguros y saludables a cualquier edad, incluso también para los jóvenes, o la importancia de los procesos de reincorporación. Pues el enfoque que se le ha dado ha llevado a pensar, inicialmente, en una campaña dedicada en exclusiva al envejecimiento, en detrimento de otros aspectos o consideraciones que, sin embargo, quedan perfectamente reflejados en los documentos de la campaña. Por tal motivo, se deberían tener en cuenta otras posibles acciones de sensibilización, como las siguientes: Procedimientos de reincorporación. Necesidad de tener en cuenta la edad y la diversidad en las evaluaciones de riesgos. Y búsqueda de iniciativas de promoción integral de la salud.



Javier Maestro Acosta
Director del INSSBT

R1 Resulta innegable que las nuevas formas de trabajo y, en concreto, las nuevas tecnologías están dando lugar a profundas transformaciones en el ámbito laboral. La pregunta que surge es si los efectos de las nuevas tecnologías sobre el trabajo son positivos o negativos.

Por una parte, la automatización y digitalización de muchas tareas en las empresas emerge como una tendencia inevitable, estando presentes no solo en la fase de producción, sino también en la supervisión y control de procesos. En este sentido, se podría decir que la evolución hacia puestos de empleo mucho más avanzados tecnológicamente ha supuesto, de manera global, un cambio positivo, ya que se ha conseguido simplificar los procesos de producción y ha

permitido una mejora en las condiciones de trabajo, aumentando la seguridad de los trabajadores.

Por otra parte, la introducción de las TIC en el entorno laboral representa un gran potencial, ya que permiten el acceso y utilización de la información de una forma deslocalizada, tanto para la empresa como para el trabajador, de manera que el trabajador pueda desempeñar sus tareas en cualquier lugar y en cualquier momento, lo que se conoce como teletrabajo. En general, se puede decir que estas nuevas tecnologías suponen un incremento de la eficacia, flexibilidad, autonomía y sostenibilidad, tanto para la empresa como para el propio trabajador.

Sin embargo, las nuevas formas de trabajo pueden desencadenar consecuencias negativas en la salud de los trabajadores. Por ejemplo, el hecho de poder trabajar fuera de un entorno de trabajo tal y como lo conocemos actualmente, puede llegar a desencadenar una

sensación de aislamiento en el trabajador al verse privado de un contacto social diario. Además, la comunicación telefónica y electrónica no puede competir con la comunicación cara a cara, lo que puede ocasionar que el trabajador vea mermas determinadas habilidades sociales, como el trabajo en equipo o la tolerancia. Por otra parte, el hecho de estar permanentemente conectado en cualquier lugar y a cualquier hora puede aumentar los niveles de estrés en los trabajadores y puede dificultar asimismo la conciliación con su vida personal. Por lo tanto, asumiendo los posibles efectos negativos de estas nuevas formas de trabajo, se deben adoptar medidas preventivas en las empresas para minimizar estos riesgos.

R2 El mensaje principal de la actual Campaña "Trabajos saludables en cada edad" reside en que unas condiciones de trabajo seguras y saludables a lo largo de toda la vida laboral son buenas para los trabajadores, las empresas y la sociedad en conjunto. Tiene una orientación integral e intergeneracional. No sólo se centra en promover el trabajo sostenible y el envejecimiento saludable, sino que trata de evitar los problemas de salud a lo largo de toda la vida laboral y facilita herramientas para que empresarios y trabajadores gestionen la seguridad y la salud laboral en el contexto de una mano de obra que envejece. Este envejecimiento progresivo de la población trabajadora es un fenómeno que se está dando, en mayor o menor medida, en todos los países europeos, y también en España. Se plantea pues un reto tanto a las empresas como a la sociedad en general, que deberá adaptarse a esta realidad modificando las condiciones de trabajo y la gestión de los recursos humanos. En este sentido, beneficiarse del talento de los empleados con más experiencia

y poder transmitir sus conocimientos a las nuevas generaciones es una ventaja competitiva que las empresas deben saber aprovechar.

Hay que señalar, además, que diversos ejemplos de empresas demuestran que la gestión proactiva de una mano de obra de edades diversas es positiva tanto para los trabajadores como para las empresas. Incluyen beneficios, tales como: mayor motivación, mayor satisfacción laboral, mejor conciliación de la vida profesional y privada y mayor rendimiento.

Los destinatarios de esta campaña son variados, puesto que un enfoque holístico de la gestión de la edad supone la colaboración entre distintos actores, como son los servicios de salud laboral, los trabajadores y sus representantes sindicales, así como los diferentes departamentos de la empresa en un enfoque integral del sistema. La colaboración entre los departamentos de Seguridad y Salud Laboral y Recursos Humanos es especialmente importante ya que las políticas de Recursos Humanos en términos de conciliación, jornada laboral y desarrollo profesional tienen efecto sobre la seguridad y la salud, sobre todo en el entorno laboral psicosocial.

R3 En el marco de la campaña se han llevado a cabo muchas actividades de sensibilización con el objetivo de dar a conocer diferentes acciones preventivas enfocadas a la diversidad de los trabajadores que eviten, entre otras cuestiones, el abandono prematuro de la vida laboral, así como poner de manifiesto otras medidas que permitan gestionar la rehabilitación y la reincorporación al trabajo. Una de estas actividades son los Galdones a las Buenas Prácticas, impulsada

por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, cuya finalidad es ofrecer un reconocimiento a las empresas ganadoras del concurso por sus ejemplos de actividades destacadas en materia de seguridad y salud en el trabajo en el contexto del tema de la campaña de la Semana Europea, pero que también sirven como plataforma para compartir y promover las buenas prácticas en toda Europa.

En este sentido, es de suma importancia que se puedan poner en común soluciones de éxito para que la actividad laboral de los trabajadores de todas las edades sea satisfactoria, mostrando diferentes modelos que puedan servir de inspiración para ser implantados en las empresas. Es deseable que directivos y trabajadores participen juntos en la definición de medidas eficaces para hacer sostenible el trabajo a lo largo de toda la vida laboral, y posibilitar así un envejecimiento saludable. A este respecto, y tal y como marca nuestra Estrategia Española para la Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, es la integración de la prevención dentro de la estructura jerárquica de la empresa la que lleva, en gran medida, a una gestión preventiva excelente, junto con la participación activa de los trabajadores. La sensibilización y concienciación, en todos los niveles de la organización, es una de las vías que permiten mejorar las conductas y actitudes.

Finalmente desearía apuntar que estas acciones de sensibilización para fomentar la cultura preventiva con un enfoque de edad deben incidir de una manera especial en los trabajadores jóvenes, puesto que ellos representan el futuro de nuestra población activa y de nuestra sociedad. ●