



## Trabajadores mayores y puestos de trabajo saludables



### ¿De qué contexto estamos hablando?

Es un hecho cierto y constatado que la población activa está envejeciendo de forma alarmante. Por tanto, es una necesidad que requiere una mejor intervención para **garantizar el bienestar de los trabajadores mayores, sin que sea a costa de los trabajadores más jóvenes**<sup>1</sup>. Así, los empresarios deben adecuar sus políticas de prevención para mejorar la salud de estos trabajadores (según la OMS: salud física, psíquica y social), ante este cambio sociodemográfico, en vez de perjudicarla.

### ¿Qué estadísticas y fuentes lo avalan?

De la bibliografía utilizada en esta ficha informativa destacamos unos ejemplos, a nivel internacional, europeo, y nacional; para incitar a aunar **esfuerzos, cada vez más encaminados a mejorar este contexto socio laboral** que repercute en la salud de los trabajadores mayores:

Dentro de la Revista "Trabajo" de la OIT nº 72 de agosto de 2011, entre otros aspectos:

El 64% de encuestados en la UE, opinó que la crisis aumentará la discriminación por edad en el trabajo. Además, en su Informe Global del 2007 de Igualdad en el Trabajo, avisa que a pesar de la legislación contra la discriminación, **la crisis está aumentando el riesgo de discriminar a ciertos grupos de trabajadores, como los trabajadores de edad que frecuentemente sufren la evasiva de los empresarios a contratarlos o mantenerles** en su trabajo<sup>2</sup>.

El portal web que la OSHA-EU dedica a los trabajadores de edad avanzada:

De sus diferentes enlaces podemos resaltar por ejemplo que: \* Las **bajas por enfermedad** de un mes o más crecen con la edad, del 13% al 23%. \* Sus **accidentes** pueden producir lesiones más graves, incapacidad permanente por fallecimiento o pérdida de miembros. \* En la UE-27, la **edad media de abandono** del mercado de trabajo ha aumentado de 59,9 años en 2001 a 61,2 en 2007. \* El **Eurobarómetro de 2012** avisó de que la **discriminación por edad** en el trabajo es la forma más frecuente. Ya que casi 1 de cada 20 encuestados lo experimentó en su trabajo (6%), 1 de cada 7 fue testigo (15%), y casi 7 de cada 10, opinaron que los **trabajadores mayores suelen abandonar su trabajo fundamentalmente por el "rechazo" que perciben por parte de los empresarios**<sup>3</sup>.

A nivel nacional:

Según la asociación dedicada a este colectivo, **Empleo Senior**, el INE sólo informa en sus noticias de la EPA del **desempleo** juvenil, pero **en las personas de más de 40 años es mayor**<sup>4</sup>.

El **INSHT** dedica dos de sus NTP a aspectos relacionados con este tema y su informe de 2013 "Análisis del mercado laboral" **compara tres colectivos** (16-30,31-54, y desde 55 años), entre 2007-2011, empleando los **dos últimas Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo** (VI del 2007 y VII del 2011), junto al sistema **DELTA** (Declaración Electrónica de AT) y la **EPA**<sup>5</sup>. Dichas encuestas, entre sus resultados, constataron que la

1 Este enfoque global se conoce por el concepto "envejecimiento activo", utilizado por primera vez por la OMS en el 2002.

2 Revista de la OIT: [http://ilo.org/global/publications/magazines-and-journals/world-of-work-magazine/articles/WCMS\\_165379/lang--es/index.htm](http://ilo.org/global/publications/magazines-and-journals/world-of-work-magazine/articles/WCMS_165379/lang--es/index.htm) Informe de Igualdad de la OIT: **La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean**

3 [https://osha.europa.eu/es/priority\\_groups/ageingworkers](https://osha.europa.eu/es/priority_groups/ageingworkers)

4 **Empleo Senior denuncia el abandono de los parados** ... RRHHpress 27/5/14

5 **NTP 416: Actitudes frente al cambio en trabajadores de edad avanzada y NTP 367: Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad** Informe "Análisis del mercado laboral: Análisis del trabajo según la edad" INSHT 2013.



Con la Financiación de:  
DI-0007/2013



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

**mayor preocupación de los trabajadores mayores es el riesgo de perder el trabajo, aunque sea a costa de su salud** en peores condiciones (14% en el 2007, que se incrementó considerablemente en el 2011 con un 38%).



### ¿Cómo afectan las principales situaciones influyentes en los trabajadores mayores?

- **Retos sociodemográficos y su contexto laboral.** Es decir, la prolongación de la vida laboral para compensar ciertos factores relacionados: alta esperanza de vida, baja tasa de natalidad... Llevan a prever que en los próximos 50 años la **población dependiente será casi del mismo tamaño que la activa**; con consecuencias en las empresas, en sistemas sanitarios, trabajadores perjudicados por los ajustes que "suelen" ser de índole económica, más paro...
- **Crisis:** Los trabajadores restan importancia a las **condiciones de trabajo**, prefieren mantenerlo.
- **Mayor estrés laboral.** Por falta de: oportunidades de desarrollo profesional, apoyo para adaptarse a los cambios tecnológicos, formación e información, "cultura" preventiva...

### ¿Cómo promover puestos saludables de este colectivo?

Intervenciones sanitarias para mantener y promocionar una buena salud "integral", independientemente de la edad: **detectar y tratar precozmente** cualquier merma en sus capacidades y aptitudes, sean de origen laboral o no para evitar la "tensión" y las diferencias que pueden producir cualquier inadaptación entre trabajo y persona; campañas de sensibilización y **promoción de hábitos y comportamientos saludables para mantener una carga de trabajo equitativa**, tanto física como mental; mejorar la **concienciación social, y de todos los agentes implicados** en salud laboral de los colectivos más vulnerables, como es el caso; **coordinación de políticas multidisciplinares adecuadas** para crear entornos de trabajo saludables...

Potenciar las **ventajas de los trabajadores mayores, para contrarrestar los inconvenientes** que suelen afectar su salud, y por tanto en su vida laboral (nuevos retos) y personal (nuevas responsabilidades familiares) con el avance de la edad. No se debe esperar a que exista malestar o diferencias entre los trabajadores que creen "conflictos", sino procurar un buen clima laboral. Es decir, **planificar y ejecutar una política empresarial que facilite dichos cambios, en vez de favorecer a un envejecimiento "prematuro"**, porque la **LPRL obliga** al empresario a prevenir desde el origen, adecuar el trabajo a la persona y no al revés, y proteger la salud de todos sus trabajadores priorizando medidas colectivas, entre otros principios básicos (art 15).

Estos ejemplos específicos, se pueden completar con un análisis práctico de un **caso de estudio de la OIT**, de un trabajador de 104 años que permaneció en un entorno saludable y dispuesto a contratar a otro cercano a su edad, **superando los frecuentes estereotipos que perjudican la salud de este colectivo** (nuestra nota 2, Revista OIT); o con ejemplos de **"gestión de la edad"** de la OSHA-EU (nuestra nota 3); o favoreciendo un empleo saludable de los mismos, **Estrategia "global" de su empleo 2012-2014**: <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-18500>.

#### Información práctica:

Dentro del enfoque "envejecimiento activo" (OMS), y a propuesta del Parlamento Europeo, la OSHA-EU empezó en junio de 2013 un **Proyecto Piloto, para mejorar la salud de los trabajadores mayores**, que terminará a finales del 2015. **OBJETIVO:** valorar los requisitos previos de estrategias de salud en este colectivo y mejorar la prevención de la vida laboral sea cual sea la edad; mostrando: principales **impulsores y obstáculos**, ejemplos de **buenas prácticas**, qué funciona bien, y qué debe priorizarse para que se pongan en marcha políticas exitosas en este tema. **¿CÓMO CONSEGUIRLO?** Investigando principalmente:

- Distintas intervenciones de los miembros de la UE y otros países en cuestiones relacionadas con la salud y seguridad de los trabajadores mayores y su empleabilidad y vuelta al trabajo.
- Opinión, experiencias, motivos, necesidades y retos de empresarios, trabajadores y sus **representantes en salud laboral**.
- Guías y otras herramientas de esta gestión que utilicen los centros de trabajo para una población activa que envejece.

**FUENTE :** [https://osha.europa.eu/es/priority\\_groups/ageingworkers/ep-osh-project](https://osha.europa.eu/es/priority_groups/ageingworkers/ep-osh-project)



+ info



observatorio  
de riesgos psicosociales  
UGT

[www.ugt.es/saludlaboral/default.aspx](http://www.ugt.es/saludlaboral/default.aspx)

