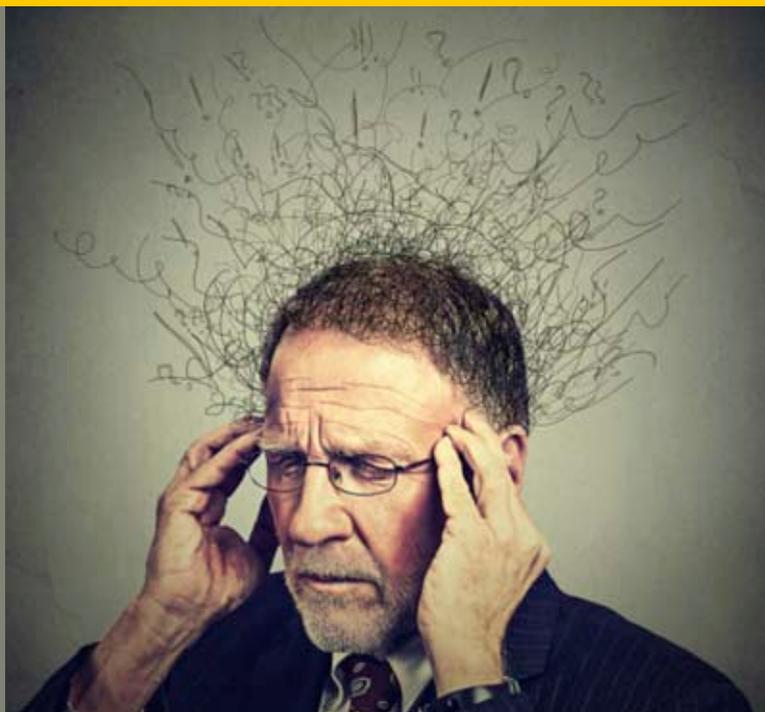


Riesgos Psicosociales

En trabajadores
mayores de
55 años



FINANCIADO POR:

EI2017-0004



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



**“TODOS DESEAMOS
LLEGAR A VIEJOS,
Y TODOS NEGAMOS
QUE HAYAMOS LLEGADO”.**

F. DE QUEVEDO

EDITA
Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

DISEÑA e IMPRIME
Blanca Impresores S.L.

Depósito Legal: M-8426-2019

INTRODUCCION

En el marco de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, la Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente de la C.E.C. de UGT consecuente con su objetivo de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en el ámbito de la seguridad y salud laboral y con el compromiso adquirido en el marco de la Unión Europea con las estrategias y políticas de seguridad y salud en nuestra condición de importante interlocutor social en nuestro país y en Europa, presenta este documento, consciente de la importancia de seguir informando y reflexionando sobre los riesgos psicosociales en el ámbito laboral y en este caso particular desde la perspectiva de las influencias y repercusiones que pueden tener en el colectivo de trabajadoras y trabajadores más veteranos (mayores de 55 años), también para las empresas y la sociedad en general, ante los datos demográficos que informan sobre el envejecimiento de la población trabajadora, tanto en la Unión Europea como en España, o los cambios en las legislaciones de algunos países, entre los que también se encuentra España, retrasando la edad de jubilación.

El documento se ha estructurado en tres partes, la primera busca tener una panorámica de la situación general, referida a las circunstancias demográficas y a las actuaciones y estrategias políticas en España y la Unión Europea, la segunda analizando nuestro conocimiento sobre los riesgos psicosociales en general y en el colectivo de trabajadores mayores en particular, y la tercera parte se enfoca a la gestión de la edad y los riesgos psicosociales desde una perspectiva pragmática.

**“NO SE FILTRA LA DESOLACIÓN,
YA SÉ QUE ESTOS NO SON LOS ÚLTIMOS
VERSOS QUE TE ESCRIBO”**

**(ADAPTACIÓN DE LA CANCIÓN
“NOS SOBRAN LOS MOTIVOS”, SABINA, J.)**

Índice

1. EL ESTADO DE LA CUESTION,
UNA CUESTION DE ESTADO. ALGUNOS DATOS **5**
2. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES
Y LOS TRABAJADORES DE MAS DE 55 AÑOS **11**
3. LA GESTION DEL ENVEJECIMIENTO
Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS EMPRESAS **27**
4. CONCLUSIONES **36**
5. BIBLIOGRAFÍA **37**

1. EL ESTADO DE LA CUESTION, UNA CUESTION DE ESTADO. ALGUNOS DATOS.

En el año 1919 se implantó en España el primer sistema público de pensiones (se cumplen ahora 100 años), fue el gobierno presidido por D. Antonio Maura quien llevo al Congreso el proyecto de ley del Retiro Obrero Obligatorio, que fue finalmente aprobado por un decreto de 11 de marzo de 1919, cuando ya presidia el gobierno D. Álvaro Figueroa y Torres, Conde de Romanones. Entonces se fijó en 65 años la edad de jubilación ordinaria, en una época donde la esperanza de vida al nacer, en España era de 41,15 (año 1920) (Instituto Nacional de Estadística). Esta edad se ha mantenido en nuestro país hasta el año 2013, cuando comenzó el periodo de transición gradual hasta el año 2027 (**Ley 27/2011 de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social**), para llegar a una edad de jubilación ordinaria de 67 años.

Por otra parte se está produciendo un envejecimiento de la población, incluimos a título justificativo, algunos datos que nos aporta el Instituto Nacional de Estadística (en lo sucesivo INE), son:

Población y fenómenos demográficos nacionales: serie 2018-2068

Población residente en España a 1 de enero, por edad y año

	2019
	Ambos sexos
56 años	662.732,915032
57 años	646.034,305313
58 años	647.525,993077
59 años	627.887,446460
60 años	612.052,926538
61 años	595.564,444029
62 años	554.406,417301
63 años	536.022,986944
64 años	509.655,266342
65 años	507.676,346514
66 años	503.328,065116
67 años	469.207,593650

Población y fenómenos demográficos nacionales: serie 2018-2068	
TOTAL	6.872.094,706316
	2027
Ambos sexos	
56 años	739.526,908791
57 años	730.500,259635
58 años	721.564,682590
59 años	723.414,484969
60 años	703.844,566543
61 años	695.951,008099
62 años	701.800,711258
63 años	666.251,964165
64 años	642.146,330017
65 años	625.511,336945
66 años	624.572,796323
67 años	604.223,190426
TOTAL	8.179.308,239761

Población y fenómenos demográficos nacionales: serie 2018-2068

Población residente en España a 1 de enero, por edad y año

	2030
Ambos sexos	
56 años	765.422,221821
57 años	758.844,137233
58 años	744.778,574865
59 años	731.167,763881
60 años	721.735,218870
61 años	712.311,484243
62 años	713.655,939606
63 años	693.933,492451
64 años	685.469,688763
65 años	690.358,002676
66 años	654.533,365979
67 años	629.819,561927
TOTAL	8.502.029,452315

(Elaboración propia, fuente INE)

Como se constata en la tabla que hemos adjuntado, las proyecciones demográficas del INE apuntan a un aumento importante de población en la franja de edad elegida entre más de 55 y 67 años.

Otro dato que nos puede ayudar a contextualizar la situación en España es el que nos facilita el Servicio Público de Empleo Estatal:

Evolución del paro registrado por sexo y edad a DICIEMBRE DE 2018					
	DATOS ABSOLUTOS MES	VARIACIONES			
		MES ANTERIOR		INTERANUAL (1)	
		ABSOLUTA	RELATIVA	ABSOLUTA	RELATIVA
>= 45 AÑOS					
HOMBRE	683.687	2.122	0,31	-54.753	-7,41
MUJER	937.886	-11.925	-1,26	-20.133	-2,10
AMBOS SEXOS	1.621.573	-9.803	-0,60	-74.886	-4,41

Respecto al mismo mes del año anterior

Elaboración propia. Fuente SEPE

El informe “Estructura demográfica y envejecimiento de la población” nos facilita datos de la situación en los países de la UE:

La situación de la evolución demográfica en la Unión Europea –28 (Datos de Eurostat a mayo de 2018, *Estructura demográfica y envejecimiento de la población*), también preocupa, se calculó que la población de la EU-28 a fecha de 1 de enero de 2017 era de 511,5 millones. Los jóvenes (de 0 a 14 años) constituían el 15,6 % de la población de la EU-28, mientras que las personas consideradas de edad laboral (15 a 64 años) constituían el 64,9 % de la población. Las personas mayores (de 65 años o más) presentaban un porcentaje de un 19,4 % (un aumento de 0,2 puntos porcentuales en comparación con el año anterior y un aumento de 2,4 puntos porcentuales en comparación con diez años antes). En todos los Estados miembros de la UE, la mayor proporción de jóvenes en el total de la población en 2017 se observó en Irlanda (21,1 %), mientras que la más baja se registró en Alemania (13,4 %). En relación con la proporción de personas de 65 años de edad o más en el total de la población, Italia (22,3 %), Grecia (21,5 %) y Alemania (21,2 %) registraron los porcentajes más elevados, mientras que Irlanda registró la proporción más baja (13,5 %). La mediana de edad de la población de la EU-28 era de 42,8 años a fecha de 1 de enero de 2017. Esto significa que la mitad de la población de la EU-28 tenía más de 42,8 años de edad, mientras que la otra mitad era más joven. En todos los Estados miembros de la UE la mediana de edad se encontraba entre los 36,9 años (en Irlanda) y los 45,9 (en Alemania e Italia), lo que viene a confirmar las estructuras de población relativamente joven y relativamente envejecida registradas

en estos Estados miembros. Las medianas de edad registradas en Islandia (36,3 años), así como en Albania (35,6 años) y Turquía (31,4 años) en 2017 fueron inferiores a las de los demás Estados miembros de la UE. Por otra parte, Albania ha experimentado el mayor aumento de mediana de edad durante los últimos diez años: un 23,2 % (o 6,7 años, pasando de 28,9 años en 2007 a 35,6 en 2017). La mediana de edad de la EU-28 aumentó en 4,2 años (de media, unos 0,3 años anuales) entre 2002 y 2017, incrementándose de 38,6 años a 42,8 años (...). Entre 2007 y 2017 la mediana de edad aumentó en todos los Estados miembros de la UE, con un incremento de 4,0 o más años en Rumanía, Portugal, Grecia, España y Lituania.

(Estructura demográfica y envejecimiento de la población. https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Population_structure_and_ageing/es)

Ante estos datos, se han ido desarrollando, tanto en España como en la UE, iniciativas, declaraciones, políticas, reglamentaciones, planes de actuación, etc., encaminados a facilitar un envejecimiento en las mejores condiciones posibles, tanto en el ámbito laboral como más allá. Así se publicó en Noviembre de 2011 por la Secretaría de Estado de Empleo la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más) donde se estableció el marco general de las políticas dirigidas a favorecer el empleo en las personas mayores de 55 años, y en este sentido las líneas generales de actuación relacionadas con las condiciones de trabajo de las personas mayores de 55 años, con particular atención a la seguridad y salud en el trabajo, son: la jornada laboral, la evaluación de riesgos, vigilancia de la salud, formación e información para la seguridad y salud en el trabajo de las personas trabajadoras de más edad y la movilidad funcional por razones de seguridad y salud en el trabajo.

Continuando en nuestro país, el Consejo de Ministros, reunido el 24 de abril de 2015, aprobó la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, que establece las políticas públicas en materia de seguridad y salud en el trabajo, y que con respecto a los riesgos psicosociales indica:

“Factores organizativos y psicosociales: Las cambiantes condiciones económicas y sociales de nuestra sociedad repercuten en una evolución constante de los lugares de trabajo. Esta situación está conduciendo a la aparición de nuevos riesgos vinculados al modo en que se organiza el trabajo en las empresas y a las relaciones socio-laborales frente a los que es necesario actuar. Factores como el nivel

de atención requerido para el desarrollo de una actividad, el ritmo y carga de trabajo, la comunicación ineficaz o la monotonía de la tarea, entre otros, pueden contribuir a desencadenar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.” (Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020. INSST. 2015. p 16)

Y entre las líneas de actuación referidas a riesgos psicosociales, propone:

“Desarrollar y difundir metodologías de evaluación de riesgos psicosociales de referencia, que permitan un mejor conocimiento y prevención de dichos riesgos”. (Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020. INSST. 2015. p 30)

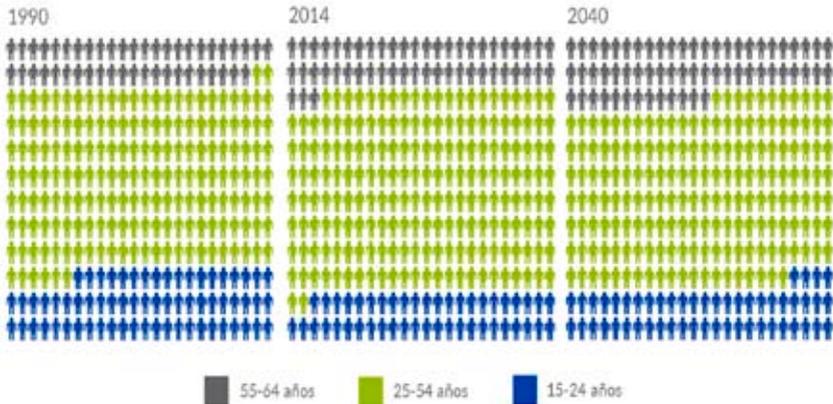
Continuando con este breve repaso, disponemos a nivel Europeo del Marco estratégico de la EU en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020, que pivota básicamente sobre el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el envejecimiento de la población trabajadora. Con un carácter más genérico está la “Estrategia Europea 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”, que hace hincapié en conseguir el crecimiento del empleo.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo en su documento “Prioridades en la investigación en Seguridad y Salud en Europa 2013-2020” también destaca entre sus conclusiones la necesidad de actuar sobre el cambio demográfico que se está produciendo:

“En cuanto a la investigación sobre SST relacionada con el cambio demográfico, se subrayó la necesidad de adoptar un enfoque multidisciplinario en el que se considere el curso de la vida en su totalidad. La investigación debe abordar las cuestiones de la adaptación de las condiciones de trabajo a la edad y el envejecimiento, y del diseño preventivo de la actividad laboral. También han de tenerse en cuenta los nuevos patrones del empleo y el trabajo en el contexto del cambio demográfico.”

(EU-OSHA. 2012).

En resumen, ante incremento de la tasa de empleo de los trabajadores de más edad (+55) se tienen que tomar medidas para gestionar dicha situación, proponiéndose por parte de los organismos pertinentes, evitar la discriminación por razón de la edad, mejorar las condiciones de trabajo de dicho colectivo y potenciar sus capacidades físicas, psicológicas y sociales. Sobre estas últimas variables, que son el objeto del presente trabajo, continuaremos reflexionando en el siguiente capítulo.



(Fuente: Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo)

2. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y LOS TRABAJADORES DE MAS DE 55 AÑOS

Acometer el análisis de los riesgos psicosociales en función de la variable edad desde una perspectiva científica, a día de hoy, sigue siendo una ardua cuestión, es un campo de estudio donde “la investigación es dispersa, insuficiente y en el que los resultados no son siempre consistentes” (Martínez, Domínguez, Vázquez, Núñez. 2016. p. 195). A título de ejemplo, ni siquiera existe consenso sobre la edad de corte para considerar a un trabajador como persona mayor, hay autores que hablan de los de más de 45 años, otros sitúan esa edad en los 50 o los 55 años, situación que no debe resultar extraña a ningún lector, ya que:

El envejecimiento es un proceso complejo y continuo que se inicia con el nacimiento y concluye con la muerte. Es un proceso multidimensional de cambios biológicos, psicológicos y sociales. A pesar de que la edad de un individuo se define en años y meses (edad cronológica) hay otros aspectos de la edad:

Una persona de 57 años de edad según su edad cronológica puede en realidad sentirse como alguien de 50 años (edad psicológica), estar en tan buena forma como alguien de 45 (edad funcional) o comportarse como alguien de 40 (edad social).

(EU-OSHA. https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/ES_es/%C2%BFqu%C3%A9-necesitamos-saber-del-envejecimiento-1)

Incluso la OIT en su recomendación 162, cuando utiliza el término **trabajador de edad** menciona que cada país podrá definir con mayor precisión el grupo de edad donde se deben incluir dichos trabajadores, de acuerdo con la legislación y la práctica de cada nación y conforme a las condiciones locales.



La Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo, organismo de referencia en la materia, en su informe de síntesis, actualizado en enero de 2014, “Prioridades para la investigación sobre seguridad y salud en el trabajo en Europa en el período de 2013 a 2020”, destaca en sus conclusiones:

“En cuanto a la investigación sobre SST relacionada con el cambio demográfico, se subrayó la necesidad de adoptar un enfoque multidisciplinario en el que se considere el curso de la vida en su totalidad. La investigación debe abordar las cuestiones de la adaptación de las condiciones de trabajo a la edad y el envejecimiento, y del diseño preventivo de la actividad laboral. También han de tenerse en cuenta los nuevos patrones del empleo y el trabajo en el contexto del cambio demográfico”

“En el contexto de la globalización y la crisis económica, se destacó como un aspecto fundamental la prestación de apoyo a las PYME.” (Sas, K., Suárez, A..2014. p.26)



Mientras esperamos y alentamos que se publiquen más estudios científicos que puedan aportar un mayor grado de comprensión de los riesgos psicosociales y el envejecimiento, por ejemplo la investigación sobre Trastornos Musculo Esqueléticos (en adelante TME) relacionados con el trabajo iniciada en el 2017 por EU-OSHA y que se prevé finalice a finales del 2020, donde ya se apunta que “Estudios recientes se han centrado en los elementos psicosociales de los TME en el lugar de trabajo, por ejemplo, la baja satisfacción laboral, las demandas competitivas, el escaso control sobre el trabajo y un respaldo social deficiente” (EU-OSHA. *Investigación sobre TME relacionados con el trabajo*. [29/01/2019]), una de las herramientas más utilizadas en el

análisis de estos riesgos es la encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) la última (VI) es del año 2015 y entre otras cuestiones planteadas, están la duración y la organización de la jornada laboral, la organización del trabajo, la formación y el aprendizaje, los factores de riesgo físicos y psicosociales, la salud y la seguridad, la conciliación entre de la vida personal y la vida laboral, la participación de los trabajadores.

La secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC editó a finales del año 2016, la guía “Análisis de las consecuencias de la actividad laboral para la salud en las y los Trabajadores Mayores 55+” (Martínez, et al.. 2016), en la que se realiza un análisis pormenorizado de la exposición a los riesgos psicosociales y sus consecuencias, partiendo de los datos de la V Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo del año 2012. Los factores de riesgo psicosocial analizados fueron:

- **Demandas temporales**
Genéricamente son factores que hacen referencia a la disponibilidad de tiempo suficiente para realizar los cometidos laborales. Se relacionan con el estrés laboral y podrían afectar a los trabajadores de forma distinta según la edad.
- **Demandas cognitivas**
Hacen referencia a que en el puesto de trabajo hay que procesar, almacenar y recordar y transmitir información. Por ejemplo, aprender nuevas rutinas, realizar el trabajo según determinados criterios de calidad, realizar tareas complejas, monótonas o imprevistas, etc.
- **Demandas emocionales**
Cuando el puesto de trabajo exige un importante autocontrol de las emociones, principalmente las negativas, por ejemplo cuando hay trato con clientes o usuarios, máxime si estos muestran comportamientos agresivos o violentos. La exposición a estas situaciones es posible que afecten al bienestar psicológico del trabajador.
- **Inseguridad en el trabajo**
Se trata de estimar la impresión que tiene el trabajador sobre la posibilidad que tiene de perder su trabajo a corto plazo (6 meses).

- **Discriminación**

Se analizan distintos tipos de discriminaciones; discapacidad, orientación sexual, por edad denominada también edadismo, etc..

- **Violencia y acoso en el trabajo**

Apartado que analiza la sensación que tiene el sujeto de sufrir violencia y acoso en su trabajo, y que se subdivide en los siguientes ítems:

Acoso laboral

Acoso sexual

Violencia verbal

Amenazas y Humillaciones

Violencia física

- **Conciliación de la vida laboral y personal**

Se estudiaron tres factores:

Calidad de la conciliación vida personal – trabajo

Dificultad para dedicar tiempo de trabajo a atender asuntos personales y familiares

Trabajar en el tiempo libre para cumplir con todas sus tareas profesionales

- **Apoyo social en el trabajo**

Agrupados en dos categorías diferentes, “Apoyo social de los compañeros” y “Apoyo social del jefe” se analizaron los siguientes factores:

Apoyo de los compañeros de trabajo

Relaciones de amistad en el trabajo

Apoyo general del jefe

Motivación para la toma de decisiones

Capacidad de planificación del jefe

Capacidad del jefe para resolver problemas

Respeto en el trato del jefe

Retroalimentación del jefe (apreciación de los trabajadores sobre si el jefe ofrece información sobre la valoración que hace de ellos o su comportamiento)

- **Factores de autonomía y control**

Hacen referencia a los márgenes de actuación que tiene el trabajador para realizar la tarea asignada ajustándola a sus necesidades y características personales, en concreto se analizan:

Control sobre los descansos
Control sobre la velocidad del trabajo
Interrupciones en la ejecución de la tarea
Dependencia del jefe para la ejecución del trabajo
Dependencia de personas externas a la empresa
Dependencia de la presencia de objetivos de rendimiento o productividad
Dependencia de maquinas
Autonomía para la elección del método de trabajo
Autonomía en la elección del orden de las tareas
Dependencia del jefe en la elección de las tareas a ejecutar
Dependencia de programas preestablecidos para ejecutar las tareas
Oportunidades de formación
Se estudiaron las siguientes circunstancias:
Formación útil para el trabajador
Si se ha recibido formación en el puesto de trabajo durante los últimos doce meses
Si se ha recibido formación retribuida fuera del puesto de trabajo durante los últimos doce meses
Si se ha recibido formación previamente solicitada por el trabajador
Si se ha recibido formación pagada por el trabajador durante los últimos doce meses

- **Oportunidades de participación**

Se analizan las posibilidades de participación del trabajador en la toma de decisiones respecto de su puesto de trabajo y como sus opiniones o ideas son tomadas en cuenta. Se revisaron las siguientes cuestiones:

Decisiones sobre la asignación de compañeros de trabajo
Decisiones sobre los objetivos de su trabajo
Decisiones sobre asuntos críticos de su trabajo
Margen de que dispone el trabajador para aplicar ideas propias en la ejecución de su trabajo
Margen de que dispone el trabajador para aportar sugerencias para mejorar su departamento

Sobre las consecuencias para la salud de los trabajadores se revisaron los siguientes indicadores incluidos en la encuesta:

- **Ansiedad y Estrés**

Se analizan dos indicadores:

Daños por estrés

Daños por ansiedad

Indicadores de salud

Se estudiaron los siguientes indicadores:

Estado de salud general

Como afecta el trabajo a la salud del trabajador

Fatiga

Riesgo para la seguridad derivado del trabajo

Lesiones provocadas por el trabajo

Problemas de sueño ligados al trabajo

Bajas laborales

Apartado donde se examinan aspectos relacionados con la enfermedad y las bajas laborales:

Asistencia al trabajo enfermo

Nº de días en que se asistió enfermo al trabajo en los últimos 12 meses

Faltas de asistencia al trabajo por problemas de salud en los últimos 12 meses

Faltas de asistencia al trabajo por accidente laboral

- **Perspectiva de trabajo con más de 60 años**

Se estudia con que intensidad percibe el trabajador que su capacidad para seguir realizando su trabajo actual se mantendrá cuando cumpla 60 años.



De forma resumida las **conclusiones** a que se llegaron en este estudio de los datos de la encuesta EWCS-12 fueron:

Solo hay diferencias en un pequeño grupo de factores de riesgo psicosocial en función de la variable edad, y además esas variaciones son pequeñas y a lo sumo moderadas. En el grupo de población trabajadora mayor de 55 años se da:

- Menor exposición a demandas de trabajo a alta velocidad
- Menor número de tareas imprevistas
- Menor número de interrupciones
- Menor dependencia del supervisor
- Menor percepción de inseguridad
- Mayor control sobre los métodos de trabajo
- Mayor control sobre el orden de las tareas
- Mayor capacidad de decidir sobre los objetivos
- Mayor capacidad de decisión sobre asuntos críticos
- Mayor oportunidad de aportar ideas para mejorar el departamento de trabajo
- Mayores oportunidades de aplicar ideas propias

Respecto a las consecuencias para la salud, los resultados fueron heterogéneos. El conjunto de trabajadores de más edad obtuvo peores resultados, aunque siempre con diferencias pequeñas y moderadas, en los siguientes indicadores:

- Daños a la salud derivados de la ansiedad
- Fatiga
- Estado de salud general

Sin embargo en los datos de Estrés laboral el grupo de trabajadores de más de 55 años es el que obtiene unos resultados más favorables, eso sí, las diferencias son muy pequeñas entre los tres grupos de edad.

En este punto señalemos algunas diferencias entre el estrés y la ansiedad aunque ambas son respuestas fisiológicas del organismo:

La ansiedad se origina por factores internos de las personas, como sensaciones de angustia, con independencia del entorno, y se relaciona con el miedo. Mientras que el estrés está relacionado con factores externos al individuo, predominando la sensación de que la demanda requerida es superior a nuestra capacidad de afrontarla.

El grupo de población de mediana edad obtuvo peores resultados en los siguientes indicadores de salud:

- Problemas de sueño ligados al trabajo
- En cómo afecta el trabajo a la salud del trabajador

Finalmente señalar que es el grupo de trabajadores mayores el que percibe como más probable poder seguir desarrollando su misma actividad laboral al alcanzar los 60 años o más.

Es complicado establecer relaciones de causa-efecto entre condiciones laborales y salud, por ejemplo, parece razonable pensar que malas condiciones de trabajo implican que el trabajador tenga peor estado de salud, pero también parece sensato suponer que unas malas condiciones de salud conducen a que los trabajadores sean discriminados por esta razón, y por tanto a que ocupen puestos de trabajo con peores condiciones laborales.

Definición de factor de riesgo psicosocial (OIT-OMS/1984):
Aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.

Otra desviación o sesgo de los sondeos hace alusión a la composición de la muestra objeto del estudio estadístico, y supone que los trabajadores mayores (+55) más incluidos en el estudio son los que tienen un buen estado de salud, ya que son los que tienen más posibilidades de seguir trabajando.

Finalmente, el estudio analizado, en sus conclusiones también destaca:

- “Los resultados no siempre sitúan a los trabajadores mayores en una peor situación [que otros colectivos de edad, en cómo afrontan los factores de riesgo psicosocial] () en algunos [resultados] parecen estar en mejor situación”.
- “Capacidad para compensar los efectos de la edad (...) los trabajadores mayores ponen en marcha un conjunto de estrategias que permiten afrontar las demandas laborales, sin menoscabo del bienestar y el rendimiento laboral”.

- “La valoración de la relación entre la edad y el bienestar laboral está fundamentada en gran medida en estereotipos y prejuicios () los trabajadores mayores pierden capacidades, están menos motivados, se resisten más al cambio, afrontan peor el estrés y pierden más jornadas de trabajo () todas estas suposiciones no son claramente soportadas por la evidencia empírica”.
(Martínez, et al.. 2016, p.195-196)

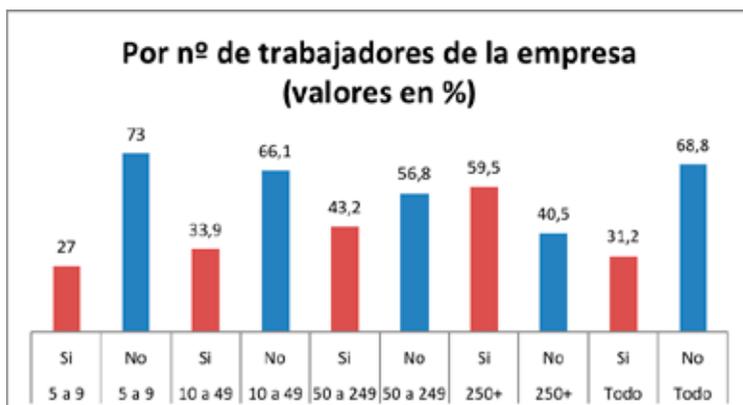
Los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo europeos: datos para España de la segunda encuesta europea de empresas (ESENER-2)

Otro de los instrumentos de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo usado para recabar información sobre cómo se organizan la salud y la seguridad en los lugares de trabajo de toda Europa es la Encuesta Europea de Empresas (ESENER). Con el ánimo de tener una visión lo más completa posible del tema objeto del presente documento, vamos a resumir algunos resultados relacionados con los riesgos psicosociales para España del segundo sondeo realizado por la mencionada agencia, que data del año 2014, a la espera de la próxima encuesta que está previsto realizarla en el 2019.



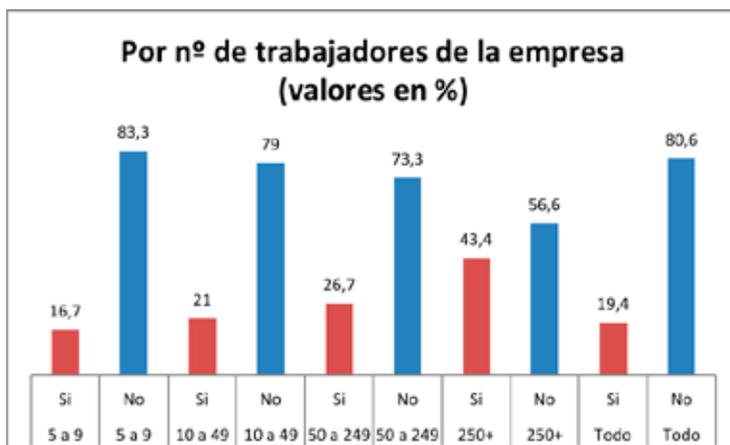
Los factores de riesgo psicosocial presentes en el centro de trabajo y analizados en la encuesta son:

La presión del tiempo



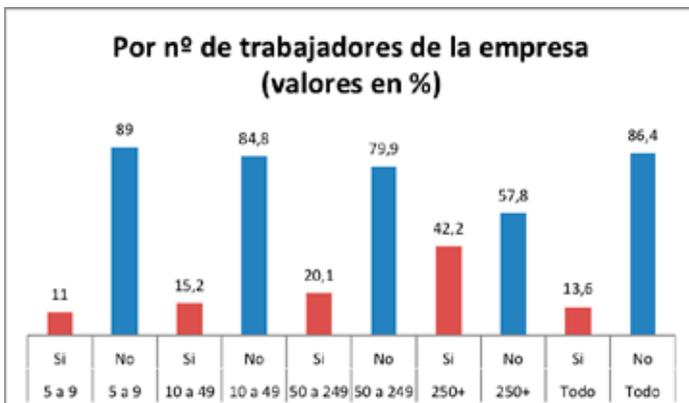
(Elaboración propia, fuente ESENER-2)

Mala comunicación o cooperación



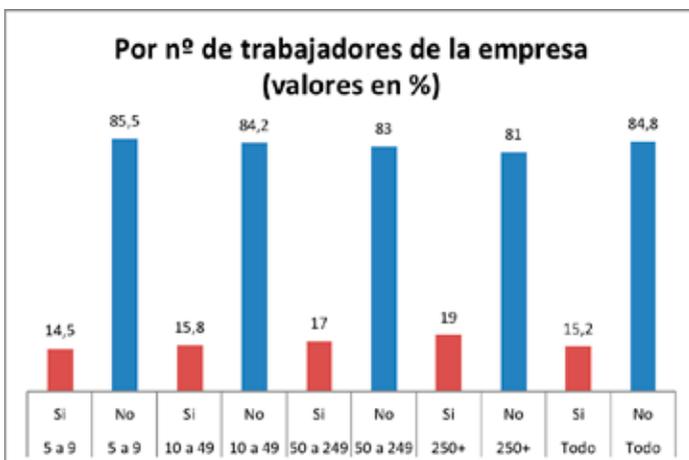
(Elaboración propia, fuente ESENER-2)

Falta de influencia de los empleados



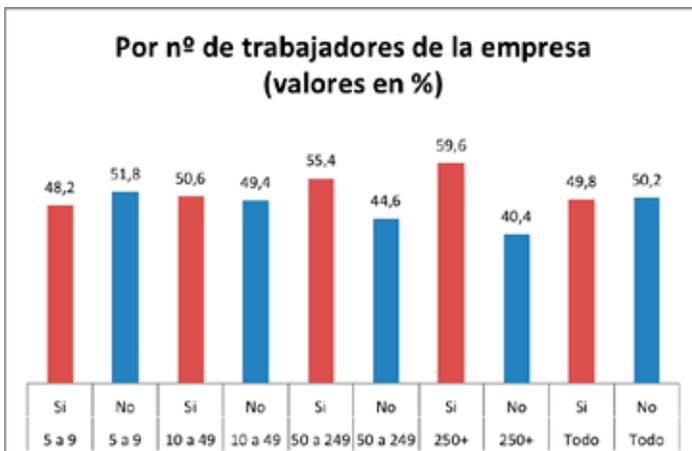
(Elaboración propia, fuente ESENER-2)

Inseguridad laboral



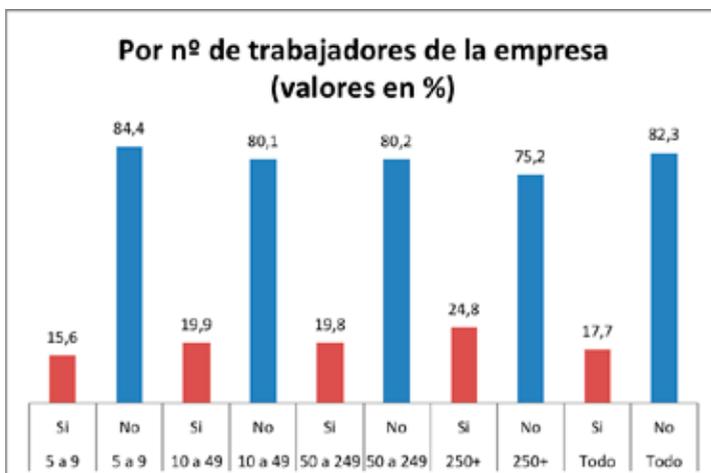
(Elaboración propia, fuente ESENER-2)

Clientes difíciles, pacientes, alumnos



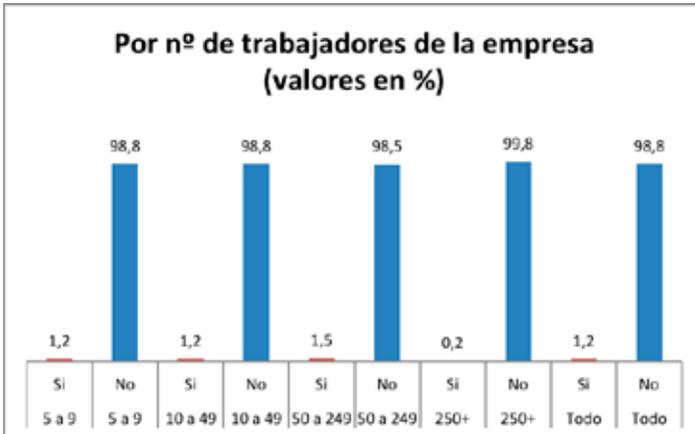
(Elaboración propia, fuente ESENER-2)

Horas de trabajo largas o irregulares



(Elaboración propia, fuente ESENER-2)

Discriminación



(Elaboración propia, fuente ESENER-2)

En los centros de trabajo que tienen entre 5 y 9 trabajadores, se reporta que el 27% de dichos centros tiene exposición al factor de riesgo de demandas temporales, respecto al factor apoyo social en el trabajo el 16,7% y en cuanto al de falta de influencia de los trabajadores sobre su trabajo el 11%, sin embargo en empresas de 250 trabajadores o más este factor de riesgo es el más sobresaliente con un 42,2%. Subrayar que casi tres de cada diez centros de trabajo contestan que no tienen ninguno de los factores de riesgo analizados. Esto es significativo en los centros más pequeños –entre 5 y 9 trabajadores- (32,3%).

Parece pertinente hacer también una referencia a la situación de las PYME en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que el estudio que estamos manejando (ESENER-2) nos dice que, en general, cuanto más pequeña es la empresa más se complica la gestión de la Seguridad y la Salud laboral, lo que no es óbice para su cumplimiento, máxime cuando según dicha encuesta existen países y sectores laborales es los que realiza.

La Recomendación 2003/361/CE de la Comisión, de 6 de mayo de 2003 nos aporta la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas:

Artículo 2: Los efectivos y límites financieros que definen las categorías de empresas

1. La categoría de microempresas, pequeñas y medianas empresas (PYME) está constituida por las empresas que ocupan a menos de 250 personas y cuyo volumen de negocios anual no excede de 50 millones de euros o cuyo balance general anual no excede de 43 millones de euros.
2. En la categoría de las PYME, se define a una pequeña empresa como una empresa que ocupa a menos de 50 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 10 millones de euros.
3. En la categoría de las PYME, se define a una microempresa como una empresa que ocupa a menos de 10 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 2 millones de euros.

Se puede comprender la preocupación que existe en los estados miembros de la UE en relación a la SST en este colectivo de empresas, ya que sumado a lo indicado en el párrafo anterior, según los datos de 2015/2016 las micro y pequeñas empresas no financieras representaban en Europa el 98,8%, es decir 22,7 millones de empresas que empleaban a alrededor de la mitad de la población laboral de la UE (50%), repartidos en aproximadamente un 30% en las micro y un 20% en las pequeñas. (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Seguridad y Salud laboral en micro y pequeñas empresas*. [31/01/2019]).

Respecto a los datos por sectores de actividad, no vamos a incluir los gráficos para facilitar la lectura del documento, pero sí señalamos los más destacados, por ejemplo los sectores que indican no tener ninguna exposición a los riesgos psicosociales estudiados son la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (40,8%) y la Industria manufacturera (38,2%). El que destaca la exposición al factor mala comunicación o cooperación es la Administración pública (30,5%), en cuanto al de demandas temporales es el de Tecnologías de la Información, Finanzas, Sector inmobiliario y Servicios científico-técnicos (39,2%) seguido de Sanidad, educación y servicios sociales (37,4%); los sometidos a más riesgo por Clientes difíciles, pacientes, alumnos son la Administración pública (61,7%) y Sanidad, educación y servicios sociales (66,8%); y Horas de trabajo largas o irregulares en Tecnologías de la Información, Finanzas, Sector inmobiliario y Servicios científico-técnicos (22,3%).



Las certezas del envejecimiento

Nuestro conocimiento científico nos permite saber que con el envejecimiento se producen una serie de cambios en los seres humanos, enunciemos algunos:

Disminución de las capacidades funcionales, básicamente físicas y sensoriales:

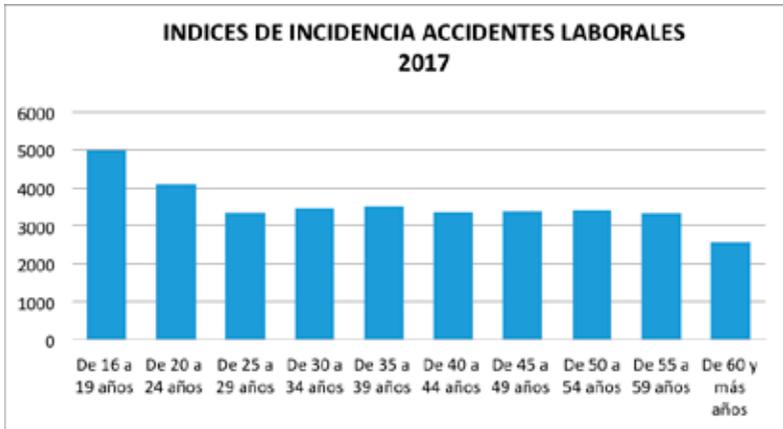
- Disminución de la capacidad aeróbica
- Menor capacidad de autorregular la temperatura
- Mayor fragilidad ósea y rigidez articular
- Se reduce la fuerza y resistencia muscular
- Se pierde capacidad visual
- Pérdida de capacidad auditiva y del control del equilibrio
- La piel pierde espesor
- Cambios en la memoria y el procesamiento de información
- Se modifica el patrón de sueño
- El paso de los años implica más probabilidad de tener daños crónicos de salud, incluidos los psicosociales.

Esta realidad hace indispensable que las empresas tengan que mejorar la gestión de los riesgos para la salud y la seguridad de sus trabajadores de mayor edad, desarrollando métodos de trabajo y una organización que les ayuden a ejercer eficientemente sus talentos, y que consecuentemente también redunde en beneficio del resto de trabajadores de otras edades.

Accidentes Laborales en el colectivo de trabajadores mayores.

Veamos los datos definitivos de accidentes laborales 2017.

INDICES INCIDENCIA AT POR EDAD – DICIEMBRE 2017	
De 16 a 19 años	4979,99112
De 20 a 24 años	4096,21907
De 25 a 29 años	3355,47621
De 30 a 34 años	3460,27424
De 35 a 39 años	3513,4291
De 40 a 44 años	3366,45208
De 45 a 49 años	3403,87431
De 50 a 54 años	3415,51855
De 55 a 59 años	3313,63363
De 60 y más años	2577,41389



Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Como se puede apreciar en este gráfico y en la tabla adjunta, la población trabajadora de más de 55 años tiene una incidencia igual o menor de accidentes de trabajo que los grupos de menor edad.

3. LA GESTION DEL ENVEJECIMIENTO Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS EMPRESAS.

Dado el contexto descrito en los capítulos anteriores, y ante la imperativa necesidad, que ya tienen las empresas, de adaptarse a la realidad demográfica actual, adquiere una especial relevancia la gestión que deben realizar del envejecimiento así como de los riesgos laborales en general y en particular de los denominados psicosociales, en sus organizaciones, la solución transitoria de las actuaciones basadas en la amortización de los puestos de trabajo de los trabajadores mayores o las medidas de planificación demográfica ya no serán suficientes para paliar la situación.

Este escenario, aunque complejo, sin duda, puede representar una oportunidad para conseguir unas mejores condiciones de salud y seguridad laboral para los trabajadores de más edad, pero también para el resto de trabajadores. La gestión de la edad en las empresas inevitablemente debe pasar por la adaptación de los puestos de trabajo a los trabajadores, evitando que sean las malas condiciones laborales

las que hagan mayores a los trabajadores, y continuar con otras medidas como pueden ser, de forma genérica, los planes de formación y de carrera profesional, la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, cambiar la organización del trabajo. En conclusión se trata que la empresa estudie y actúe, aplicando medidas para el conjunto de la plantilla laboral desde el punto de vista del envejecimiento de sus trabajadores, los cuales, tienen en su mano dos instrumentos importantísimos, que pueden facilitar la implantación de las necesarias mejoras en las condiciones de trabajo, de salud y de seguridad. Uno es la negociación colectiva, campo de actuación donde vemos, cada vez con más frecuencia, como se reflejan en los convenios colectivos las buscadas mejoras, por ejemplo relativas a los tiempos de trabajo, conciliación de la vida laboral y familiar, estrés laboral, etc.. Destaquemos en este sentido los beneficios que reporta la aplicación de las medidas comentadas, y que “según afirma la Asociación Internacional de la Seguridad Social, por cada euro invertido en Seguridad y Salud en el trabajo habrá un retorno de 2,2 euros”, (Gea Brugada, M., 2018. “Beneficios de la promoción de la salud en las organizaciones productivas”. *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*. p.117).

Recordemos también otros datos del coste social que tienen en nuestro país los riesgos psicosociales y que con claridad apuntalan la realidad, por ejemplo, se estimó que entre el 11% y el 27% de los trastornos mentales pueden atribuirse a las condiciones de trabajo, con un coste en el año 2010 de entre 150 y 372 millones de EUR, y los costes de los trastornos de ansiedad que casi llegaron a los 15 millones de EUR (Costes Socio-Económicos de los Riesgos Psicosociales UGT-CEC. 2013). Los datos en otros países de la EU apuntan en la misma dirección, según el informe “La estimación del coste del estrés y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. Observatorio Europeo de Riesgos” encargado por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo en 2014.

La otra herramienta con la que contamos los trabajadores, es la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Dicha norma en su art. 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales, en el apartado 2, se dice:

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.

Aunque el texto impone al empresario el *deber de garantizar* la seguridad y salud de sus trabajadores, resulta obvio que en el estado actual del conocimiento técnico y científico no se puede garantizar el riesgo nulo, pero si se puede y debe exigir hacer todo lo posible por alcanzarlo.

Si avanzamos en el texto de la LPRL en el siguiente artículo de la misma (art. 15.- Principios de la acción preventiva) se dice en el primer apartado:

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:
 - g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

No siempre es posible evitar los riesgos, por tanto debemos afrontar la Evaluación de los mismos, siendo este es uno de los pilares fundamentales de la actuación preventiva. Además otro punto que debemos destacar de este artículo de la LPRL, es el apartado g), que hace referencia a integrar la organización del trabajo, las condiciones del trabajo y las relaciones sociales, aspectos que están en la raíz los posibles riesgos psicosociales en el trabajo, pero además el propio texto de la LPRL nos facilita las definiciones de los conceptos mencionados en su artículo 4, del que transcribimos la parte relacionada con los riesgos psicosociales:

Artículo 4. Definiciones.

A efectos de la presente Ley y de las normas que la desarrollen:

2°. Se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

7°. Se entenderá como «condición de trabajo» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.

d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

No hay duda que el texto legislativo (LPRL), señala la necesidad de realizar el análisis y evaluación de los riesgos psicosociales presentes en las organizaciones empresariales, pero además, en la norma hay otro aspecto que debemos enfatizar, y lo encontramos en el art.16 apartado 2.:

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:
 - a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.
Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Definición de Riesgo Psicosocial:

**“El riesgo psicosocial es un riesgo de perjuicio del bienestar físico y psicológico de los trabajadores que deriva de la interacción entre el diseño y la gestión del trabajo, dentro del contexto organizativo y social (Cox y Griffiths, 2005)”
(La estimación del coste del estrés y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. Observatorio Europeo de Riesgos. EU-OSHA. 2014)**

Efectivamente, la ley precisa lo que se debe tener en cuenta al realizar una evaluación de riesgos, señalando explícitamente a las “características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos”. Por lo tanto ya tenemos un nexo que relaciona la edad de los trabajadores como característica que debe ser tenida en consideración en el análisis de los riesgos psicosociales (también del resto de riesgos laborales), evidentemente esto no excluye el resto de características (género, cultura, experiencia laboral, minusvalías, etc.) que se deben considerar en las evaluaciones de riesgo. Aunque no hay duda que el factor edad es fundamental a la hora de evaluar los riesgos, desde la experiencia podemos decir que la mayoría de las evaluaciones que se realizan no contemplan el estudio de este factor, a lo sumo se adjunta el dato relativo a la edad del trabajador que ocupa el puesto de trabajo, sin más consideraciones, por tanto esta es una circunstancia eminentemente técnica a la que deberemos prestar mucha atención, reclamando su inclusión en todas las actuaciones de prevención y protección de la salud y seguridad en el trabajo.

Hemos puesto de manifiesto la importancia que tiene la LPRL, como instrumento que puede facilitar la mejora en las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores mayores, pero existe otro elemento decisivo para poder concretar las mejoras a las que aspiran trabajadores, empresas, sindicatos, estados y sociedad en general, que no es otro que el que tiene la responsabilidad de vigilar el cumplimiento de la LPRL así como de exigir las responsabilidades pertinentes por los incumplimientos, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Este organismo tiene elaborado con la colaboración del INSST un documento titulado “Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales”, editado en 2012, que nos puede facilitar el conocimiento más pragmático de cómo abordar las actuaciones psicosociales en las empresas. Hagamos un breve repaso del mismo: La primera pregunta, y no es baladí ya que la UE no cuenta en este campo de conocimiento, con una normativa legal, ni siquiera de consenso, común; sería ¿Cuáles son los riesgos psicosociales?, la guía enumera tres, a saber:

- **El Estrés Laboral**

Se destaca como elemento clave de análisis del riesgo la relación que debe existir entre la actividad laboral y el trabajador.

«Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés ligado al Trabajo» de 2004, traspuesto al marco español de negociación colectiva en el anexo del ANC 2005 (BOE de 16.3.05). En este Acuerdo el estrés laboral se describe como «un estado que se acompaña de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales y que es resultado de la incapacidad de los individuos de estar a la altura de las exigencias o las expectativas puestas en ellos

- **La Violencia en el Trabajo**

Se considera tanto la violencia física como la psicológica, incluyéndose en esta última categoría todas las situaciones de acoso laboral, y el elemento esencial que debe mostrarse son las conductas de maltrato o agresión ilegítima hacia otras personas.

Es importante resaltar que la violencia laboral está vinculada con el estrés

El Acuerdo Europeo sobre el Estrés Laboral reconoce que el acoso y la violencia en el lugar de trabajo son factores potenciales de estrés

Además se distingue entre Violencia Interna, que se da entre trabajadores que prestan servicio en el mismo centro o lugar de trabajo y Externa o de terceros, y que se da respecto a personas que no prestan servicios en el centro de trabajo y son solo clientes o usuarios del mismo o incluso personas cuya presencia o actividad es irregular.

La violencia interna tiene como referente el Acuerdo Marco Europeo sobre Violencia y Acoso de 2007 (traspuesta al marco español de negociación colectiva en el anexo del ANC de 2007, publicado en el BOE de 14.1.2008)

La violencia externa o de terceros tiene como referente las Directrices Multisectoriales Europeas aprobadas por los interlocutores sociales europeos en 2010.

- **La fatiga derivada de la ordenación del tiempo de trabajo**

El tercer riesgo psicosocial reconocido en la práctica de la gestión de los riesgos psicosociales es la fatiga del trabajador ligada a las demandas temporales del trabajo, ya sea bien por exceso de tiempo de trabajo o por la falta de descanso. Suele manifestarse más comúnmente en las formas de trabajo nocturno o a turnos y en las situaciones de reiterada prolongación de la jornada laboral o falta del debido descanso entre jornadas de trabajo.

Por consiguiente, estos riesgos laborales es necesario que estén evaluados en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de las empresas y nos reiteramos en que dicha evaluación tiene que contemplar el factor de la edad del trabajador y no solo en la evaluación de los riesgos psicosociales, de forma que quedará contemplado en actuaciones preventivas y correctivas del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

En esta aproximación práctica que estamos realizando a los riesgos psicosociales es importante aclarar un aspecto que en determinadas situaciones puede ser delicado. Hemos visto que los citados riesgos están relacionados con la organización de la empresa y su entorno social y por lo tanto son responsabilidad del empresario, mientras que la parte del análisis de riesgos que afecta exclusivamente al trabajador se encuentra dentro de su ámbito de privacidad e intimidad y la misma solamente podría ser tratada en la esfera de la vigilancia de la salud, tanto física como mental, con todas las particularidades y garantías en cuanto a la voluntariedad y confidencialidad de los datos previstas en el Art. 22 LPRL, o en el marco de las políticas sanitarias de promoción de la salud en los lugares de trabajo, que no hay que confundir con las actuaciones preventivas sobre los riesgos psicosociales, y que siempre tendrán carácter voluntario.

Más que destacable y creemos que insuficientemente analizada es la relación entre Organización/Gestión del trabajo – Riesgos Psicosociales – Accidentes de trabajo, razón por la que incluimos la apreciación que se hace sobre este aspecto en la Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales, y que también hacemos nuestra,

La mayor parte de los estudios indican que los problemas en la organización y gestión del trabajo son la causa más común de los accidentes laborales* y que muchos de los accidentes producidos por fallos o errores son en última instancia debidos a situaciones de fatiga o estrés, inadecuadas comunicaciones, la consecución de objetivos de producción difícilmente alcanzables, el inadecuado reparto de tareas a personas no cualificadas para llevarlas a cabo o a la falta de control y supervisión de las normas de trabajo por parte de los mandos o supervisores. Algunas experiencias llevadas a cabo por la ITSS en empresas de alta siniestralidad demuestran que la evaluación de riesgos psicosociales puede servir para identificar con mejor alcance y claridad estos problemas, muchas veces ligados a lo que se denomina «cultura de la prevención». Por lo tanto, la utilidad del análisis de la organización que procura la evaluación de riesgos psicosociales puede ir más allá de la prevención de esta clase de riesgos.

(Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales. ITSS. 2012. p. 16)

**Ver Análisis de mortalidad por accidente de trabajo en España. 2015. INSSST*

Finalmente y aunque pequemos de reiterativos, queremos señalar que la LPRL obliga a los empresarios a realizar la gestión de los riesgos laborales mediante su evaluación y planificación de medidas preventivas, aunque no exista un desarrollo y concreción reglamentaria de las mismas. Esta circunstancia se hace extensiva a toda la UE donde toda la normativa de seguridad y salud en el trabajo aprobada abarca a todos los riesgos para la salud derivados del trabajo sin que quepan excepciones y esto obliga a la permanente actualización y revisión de los riesgos profesionales que han de ser objeto de evaluación por parte de los empresarios ya que los mismos no están determinados definitivamente, sino que evolucionan de forma constante bien por los cambios de las condiciones de trabajo bien por nuevos avances científicos en materia de riesgos profesionales.

4. CONCLUSIONES

El envejecimiento de la población es una realidad, y la tendencia no es previsible que cambie en las próximas décadas. En este contexto las empresas tienen que optimizar la gestión de sus organizaciones respecto a la seguridad y la salud del colectivo de trabajadores mayores, de forma particular en lo referente a los riesgos psicosociales, y aunque desde la aproximación más académica hay que ser prudente respecto a la prevalencia o no, que pueden tener estos riesgos en la población trabajadora de más edad, si se pueden abordar una serie de actuaciones prácticas para la mejor gestión de los riesgos psicosociales:

- Integrar el factor edad en las evaluaciones de riesgos de las empresas.
- Implementar y mejorar los sistemas de evaluación de los riesgos psicosociales y la planificación de la actividad preventiva.
- Establecer políticas de gestión de la edad en sus organizaciones, así como mejorar la gestión de la seguridad y salud.
- Utilizar como herramienta la negociación colectiva y la LPRL para mejorar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores mayores.

Además de las actuaciones que puedan ir dirigidas a este colectivo en concreto, entendemos que la mejor manera de prevenir los daños de la salud de las personas trabajadoras es haber cuidado de su salud y seguridad a lo largo de toda su vida laboral.

5. BIBLIOGRAFIA

Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo. *El Envejecimiento y el Trabajo*. (https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/ES_es/%C2%BFqu%C3%A9-necesitamos-saber-del-envejecimiento-1)

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Gestionando el envejecimiento de la población activa de Europa*.

file:///C:/Users/eespinar/Downloads/Infographic%20HWC_210x495_ES_0.pdf

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Guía electrónica sobre «Trabajos saludables en cada edad».

<https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/e-guide-all-ages>

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. *La estimación del coste del estrés y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo*. Observatorio Europeo de Riesgos. 2014.

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo europeos: datos para España de la segunda encuesta europea de empresas (ESENER-2)*. 2014.

Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo. *Prioridades para la investigación sobre seguridad y salud en el trabajo en Europa en el período de 2013 a 2020*. 2014

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Seguridad y salud laboral en micro y pequeñas empresas*.

<https://translate.google.com/translate?act=url&depth=1&hl=es&ie=UTF8&prev=t&rurl=translate.google.com&sl=en&tl=es&u=https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/esener-ii-summary.pdf/view>

España. *Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales*. ITSS. 2012.

España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-24292>

España. Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. *Definición de Pyme en la UE.*

España. Real Decreto 5/2013 de 15 de marzo, con medidas para prolongar la vida laboral de los trabajadores de más edad y promover el envejecimiento activo.

España. Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014. Secretaria de Estado de Empleo

España. Ley 27/2011 de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social

Estructura demográfica y envejecimiento de la población. Eurostat. 2018. https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Population_structure_and_ageing/es

EWCS, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, V - 2012 y VI - 2015. <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>.

Gea Brugada, M., 2018. “Beneficios de la promoción de la salud en las organizaciones productivas” en *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social* (p. 115).

Goerlich Gisbert. F. Pinilla Pallejà. R.. 2006. *Esperanza de vida en España a lo largo del siglo xx.* Fundación BBVA.

INE. *Población y fenómenos demográficos nacionales: serie 2018-2068.*

INSST, O.A., M.P. *Análisis de mortalidad por accidente de trabajo en España 2015.*

INSST. *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020.* 2015.

INSST. NTP 367. *Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad.*

INSST. NTP 702. *El proceso de evaluación de los factores psicosociales.*

INSST. NTP 704. *Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (I): definición y proceso de generación.*

INSST. NTP 854. *Acoso psicológico en el trabajo: definición.* 2009. NTP 944. *Inter-*

Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I). 2012. INSST.

Llaneza Álvarez, J. 2009. *Ergonomía y Psicología Aplicada*. Valladolid.

Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en PYME. 2003. INSST.

Martínez, D, Domínguez, R, Vázquez, D, Núñez, H. 2016. *Guía: Análisis de las consecuencias de la actividad laboral para la salud en las y los Trabajadores Mayores (55+)*. Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC.

Moreno Jiménez, B., Báez León, C.. 2010. *Factores y Riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas*. INSST.

Otero Aparicio, M.J. “Psicosociología y envejecimiento: estrategias de intervención” en *Seguridad y Salud en el Trabajo*, 2015. Nº 84.

SEPE. Evolución del paro registrado por sexo y edad a DICIEMBRE DE 2018.

UE. Declaración ministerial de Viena 2012, “Garantizar una sociedad para todas las edades: promover la calidad de vida y el envejecimiento activo”.

UE. Estrategia Europea 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

UE. Marco estratégico de la EU en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020

UE. Recomendación 2003/361/CE de la Comisión, de 6 de mayo de 2003.

UGT-CEC. *Anuario Internacional 2017-2018, sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo*.

UGT-CEC. *Costes Socio-Económicos de los Riesgos Psicosociales*. 2013



FINANCIADO POR:

EI2017-0004



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

