

ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA Y PREVENCIÓN

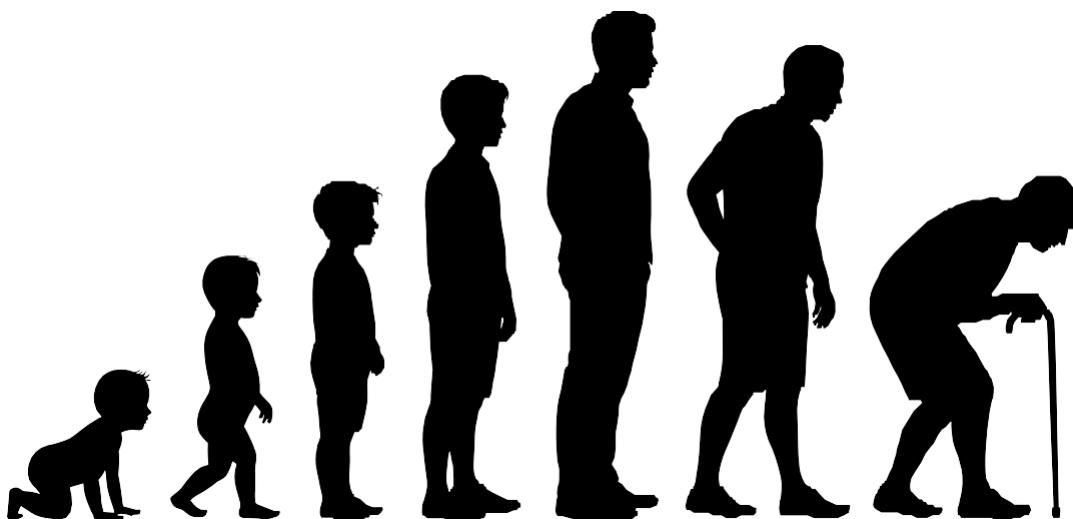


INTRODUCCIÓN

En los próximos 10 años, 5,3 millones de trabajadores/as alcanzarán la edad de jubilarse, mientras que solo 1,8 millones se incorporarán al mercado laboral. Ese desequilibrio, derivado del **envejecimiento de la población activa**, y que supone un déficit de 3,5 millones de personas trabajadoras, plantea un reto estructural que requerirá, entre otras medidas, el impulso de políticas que favorezcan la incorporación de población migrante.

Las características demográficas de nuestra sociedad han experimentado cambios significativos, enmarcados en un fenómeno global de envejecimiento cuya incidencia sobre la población laboral es innegable.

Los países industrializados atraviesan profundas transformaciones en su **evolución demográfica**, marcadas por el descenso de las tasas de natalidad, el aumento de la población adulta y el incremento de la esperanza de vida.



En este sentido, se estima que para el 2050 el 53% de la población española tendrá más de 70 años. En la actualidad ya es del 42%. Por ello, es fundamental considerar tanto las oportunidades como los desafíos que esta situación plantea.

Hoy en día no es raro encontrar empresas en las que conviven hasta 5 generaciones: veteranos, babyboomers (1946-64), generación X (1965-81), milénials (1982-95) y/o generación zeta (1996 en adelante), cada una con una visión distinta del mundo del trabajo.

Desde la prevención de riesgos laborales (PRL) podemos facilitar y fomentar esta **convivencia intergeneracional**, promoviendo la incorporación y accesibilidad de las personas jóvenes, así como la transmisión del conocimiento, sin perder la cultura de la salud en cada grupo de edad.

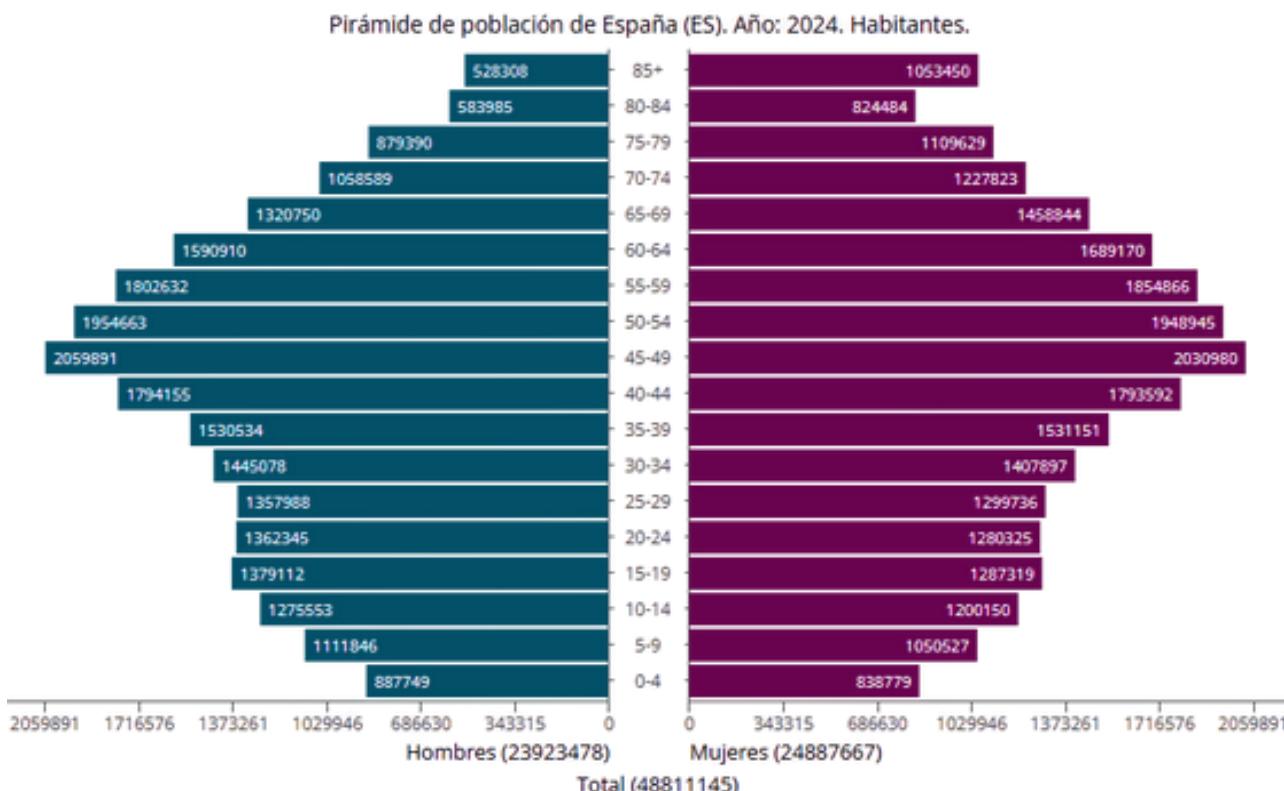
Actualmente nos enfrentamos a un **reto demográfico** sin precedentes en la historia. Las empresas, como reflejo de la sociedad, no pueden permanecer ajenas a esta realidad y deben prepararse para afrontarlo con responsabilidad y visión estratégica.



PERFIL DEMOGRÁFICO ESPAÑOL

Nuestro país se enfrenta a la imposibilidad de que la fuerza productiva sostenga a la población pensionista en los términos actuales. Esta situación hace prever un **alargamiento en la vida laboral**, con el consiguiente retraso en la edad de jubilación. En relación con la edad de la población trabajadora española, cabe señalar lo siguiente:

- Se está produciendo una incorporación tardía al mercado laboral, lo que retrasará la edad de jubilación.
- En dos décadas comenzará a manifestarse el fenómeno del envejecimiento poblacional de las personas nacidas entre 1950 y 1965 que representan el 70% de la población activa.
- La población del futuro tendrá una trayectoria laboral principalmente del sector servicios, cambiando el patrón tradicional centrado en la industria.
- La población futura contará con una proporción significativa de mujeres.
- La población laboral tendrá un elevado nivel de formación.



DATOS EPIDEMIOLÓGICOS

Si analizamos los datos de **accidentabilidad** por edad y sexo a lo largo del tiempo, podemos observar que la accidentabilidad masculina es superior a la femenina y que la concentración de accidentes se produce en los rangos de edad más joven desde los 16 hasta los 44 años.

Evolución de los AT en función de la edad y sexo



Esto implica que la experiencia contribuye a una menor incidencia de **Accidentes Laborales (AT)**, mientras que las personas más jóvenes tienden a asumir mayores riesgos o desempeñar empleos más precarios.

Si analizamos los datos de Enfermedad Profesional por edad y sexo, se refleja que la población más joven ha estado menos expuesta a los riesgos laborales, tiene menos incidencia en las enfermedades profesionales.

Sin embargo, la población trabajadora, entre 45 y 54 años, es donde se realiza la mayoría de declaraciones de **Enfermedades Profesionales (EP)**, ya que han tenido tiempo suficiente de exposición para generar las patologías del puesto de trabajo; así los mayores de 60 años ya están dentro del cuadro de EP. Esta circunstancia se produce en ambos sexos, aunque la incidencia masculina es mayor.

Evolución de la EP en función de la edad y sexo

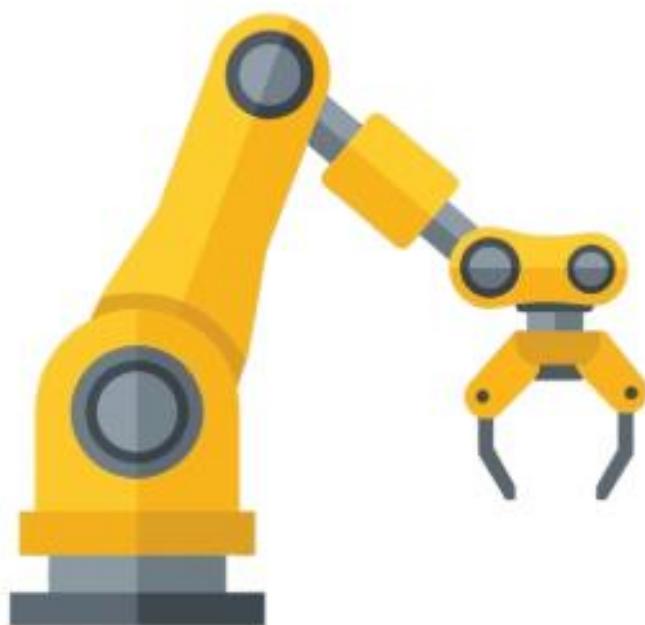


Los datos de las **enfermedades musculo-esquelética** indican que la población más joven tiene menos exposición al riesgo laboral; y a partir de 50 años, son los que tienen más enfermedades osteomusculares.

Es preciso, conocer cuáles son las características de los trabajadores y trabajadoras adultos/as, a qué aspectos afecta el envejecimiento y cómo afecta el proceso de envejecimiento, para determinar qué **necesidades** tienen las personas en la edad adulta, qué adecuaciones o adaptaciones requiere el puesto de trabajo y, de este modo, diagnosticar mejor las características específicas.

Es obvio que las personas, a medida que van cumpliendo su **ciclo vital**, van pasando por una serie de etapas con sus peculiaridades fisiológicas, psíquicas y sociales.

La O.I.T. no especifica una edad determinada, indica que cada país podrá definir con mayor precisión a qué población trabajadora se aplica.



LOS SERVICIOS MÉDICOS DE PREVENCIÓN

Las medidas en la **vigilancia de la salud** comienzan el primer día en que la persona se incorpora al puesto de trabajo hasta el día en que lo deja, porque si lo hacemos a partir de los 50 años, habremos llegado tarde.

Se tiene que analizar dos parámetros: el puesto de trabajo y el transcurso de la vida. El **puesto de trabajo** va a ir cambiando porque hay adaptaciones y modificaciones por nuevas tecnologías y la persona también va a ir cambiando porque no es la misma persona cuando entra a trabajar a edad temprana que cuando sale porque se jubila.

El proceso de envejecimiento conlleva una **pérdida progresiva de capacidades** como la visión, la audición, la funcionalidad muscular, la agilidad, la asociación de ideas, así como un aumento de la hipertensión arterial y una disminución de la capacidad inmunitaria.

Por ello, es necesario analizar el puesto de trabajo en su diseño (condiciones visuales, acústicas, etc.), sus características (aspectos cognitivos y carga física) y el entorno (exposición a la intemperie, vibraciones, agentes biológicos, entre otros), en relación con la evolución de la edad. Este análisis permite implementar **acciones** dirigidas a la población trabajadora —en materia de prevención, salud y formación— y fomentar buenas prácticas empresariales, como la contratación adaptada y la transición hacia la jubilación.



LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

La evaluación de riesgos tiene que analizar las capacidades de las personas y, además, valorar las instalaciones, equipos, lugares, procesos y exigencias del trabajo porque esta simbiosis define el puesto de trabajo.

Por lo tanto, la Evaluación de Riesgos (ER) es la **piedra angular** para analizar el envejecimiento de la población trabajadora; es decir, no será completa si no tiene en cuenta las capacidades de las personas.

Sabido es que, el 'puesto de trabajo' es el objeto de estudio de la ER tanto sobre las tareas, funciones, responsabilidades, flujos de relación, así como del desempeño, lo cual determinará esta evaluación.

Es muy importante porque de ella deriva la planificación preventiva, la formación, la vigilancia de la salud... El servicio médico ha de tener claro la distribución de la edad por ocupaciones dentro de la organización para tomar medidas a corto, medio o largo plazo.

LAS CAPACIDADES DE LAS PERSONAS VAN A ESTAR INFLUENCIADAS POR LA EDAD.

**Dicho de otra forma,
LA EDAD INFLUYE EN NUESTRAS
CAPACIDADES.**





UGT

ANÁLISIS

LA VIGILANCIA DE LA SALUD

La vigilancia de la salud (VS) **analiza** los riesgos que el trabajo ocasiona en nuestra salud de forma individual y colectiva, así tenemos:

a) INDIVIDUAL:

- Determina los factores y los daños derivados del trabajo y si las medidas preventivas son las adecuadas valorando la adaptación del puesto según la edad.

b) COLECTIVA:

- Es la herramienta para conocer el estado de salud de la empresa, valora efectos a la salud, relaciona causa efecto y prioriza actividades.
- Técnica laboral que usa indicadores como sexo y edad.
- Recoge información epidemiológica del sector, campañas concienciación y listado de puestos con riesgo.

EL RECONOCIMIENTO MÉDICO (RM) NO SIRVE DE NADA SI NO ES ESPECÍFICO



Elementos que influyen en el INDIVIDUO

Factores NO LABORALES: ambientales, genéticos, hábitos de vida,...

Entorno LABORAL: trabajo a turnos, vibraciones, ruido, sedentarismo, ionizantes, ultravioleta, agentes químicos, biológicos, cancerígenos,...

Factores LABORALES: psicológicos, físicos, radiaciones, sustancias peligrosas,...

Padecimiento INDIVIDUAL: cáncer, enfermedad pulmonar, cardiovascular, musculo-esqueléticos, enfermedad mental,...



CAMBIOS FISIOLÓGICOS

La edad puede influir en la **capacidad funcional** y repercutir en los requerimientos del puesto de trabajo. Así, observamos que, por las experiencias acumuladas, el paso del tiempo afecta en diversos grados de la siguiente manera:



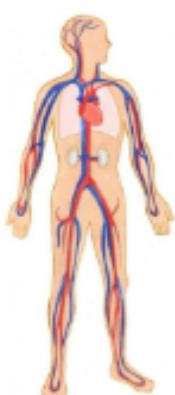
SISTEMA MUSCULO ESQUELÉTICO:

Reducción de la masa muscular. Rigidez articular. Pérdida progresiva de potencia y fuerza. Mayor fatiga muscular. Disminución del espesor de los cartílagos articulares. Pérdida de elasticidad de los ligamentos. Disminuye la recuperación de lesiones. Aumento de recaídas.

Mialgias.

ÓRGANOS SENSORIALES

Disminución de la capacidad visual, agudeza, adaptación y sensibilidad; afecta a riesgos nocturnos. Deterioro de la audición; afecta a riesgos con alarmas acústicas.



APARATO CARDIOVASCULAR

Reducción de frecuencia cardiaca máxima. Aumento de la tensión arterial. Reducción de eficacia del sistema cardíaco, implica riesgos para trabajos con carga física o temperaturas extremas.

SISTEMA NERVIOSO

Afecta la motricidad, coordinación, adaptación y recuperación ergonómica de posturas forzadas, o cargas, o movimientos repetitivos.



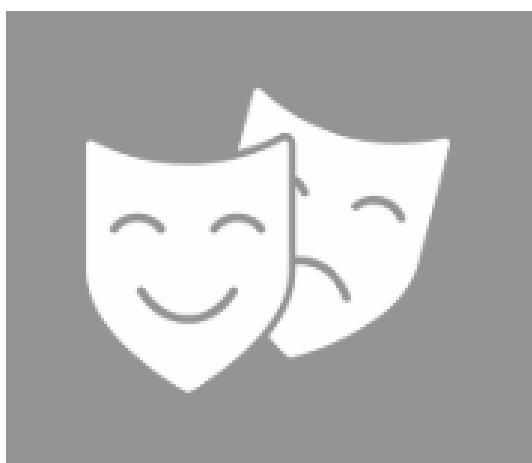
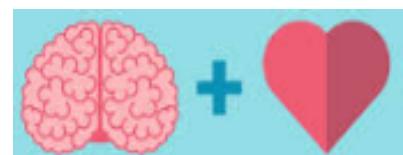
RITMO CIRCADIANO

Aumenta el insomnio, trastornos del sueño-vigilia, implican riesgo en el trabajo a turnos y la conducción.

CAPACIDAD COGNITIVA Y EMOCIONAL

Afecta a la inteligencia, aprendizaje, tiempo de reacción, la atención, memoria. Disminuye la velocidad de procesar.

Afecta a los elementos compensatorios como la experiencia, educación, alta motivación, buen juicio, rendimiento.



ALTERACIONES METABÓLICAS

Intolerancia a la glucosa. Menor tolerancia a frío y calor.

ÁMBITO EMOCIONAL

La insatisfacción, estados de ánimo, conflictividad acelera el envejecimiento.



FACTORES PARA LA PROLONGACIÓN DE LA VIDA LABORAL

Dentro de los **elementos** que contribuyen a una prolongación de la vida laboral están: una planificación de la carrera profesional, entorno y salud.

Durante el transcurso de la vida entre los 18 y los 65-67 años, vamos alcanzando objetivos como: independencia, familia, descendencia, crianza, etc.

La promoción de la salud en el trabajo consiste en **aunar esfuerzos** de empresarios, representantes sindicales, población trabajadora e instituciones para mejorar el bienestar de las personas en su lugar de trabajo, además de prevenir los daños a la salud.

Es por esto que la **Vigilancia de la Salud** se ha convertido en la herramienta principal para conseguir un entorno laboral favorable para los/as trabajadores/as.

Factores que influyen en
PROLONGAR la VIDA
LABORAL

Clase de gerencia, incentivos, competencias, habilidades.

Tipo de familia, ocio, entorno social, motivación, satisfacción.

Estilo de vida, salud, entorno físico mental y lugar de trabajo.



EMPRESA SALUDABLE

Desde la Vigilancia de la Salud (VS) se ha de fomentar la salud cardiovascular (alimentación), salud osteomuscular (ejercicio físico) y salud mental (prevenir adicciones).

Para ello, la VS en la gestión de la edad tiene que tener en cuenta la vigilancia individual por riesgo de puesto de trabajo, la vigilancia colectiva fomentando programas de salud.

MEDIDAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

En el **diseño de puesto de trabajo** es conveniente tener en cuenta la adaptación a las características de la población trabajadora con medidas como: proporcionar variedad de tareas, adaptar horarios, pausas, ritmo de trabajo, participación, turnos, nocturnidad, favorecer la adaptación del puesto, rotación, el reconocimiento y la formación.

MEDIDAS DIRIGIDAS A LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Es aconsejable realizar **estudios de riesgos para la salud** de la población trabajadora mayor, asegurar chequeos regulares, reforzar la figura del médico del trabajo, promover horarios saludables y estimular al trabajador/a con la formación acorde.

MEDIDAS EMPRESARIALES

Proponemos políticas no excluyentes en procesos de selección, contratación sin límites de edad, la bonificación de la Seguridad Social y un programa de **transición a la jubilación**.

GESTIÓN DE LA EDAD

La European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions expresa su preocupación por el envejecimiento de la población y el trabajo, ya que una de las formas de hacer frente a este problema por parte de las empresas, ha ido hacia la **amortización de puestos de trabajo reduciendo las plantillas**.



Ha sido la población trabajadora más joven y los de más edad quienes han soportado especialmente esta medida, guiada por **criterios económicos**, estos últimos por tener salarios más altos y que suponen un mayor costo para la empresa.

En definitiva, la amortización del puesto de trabajo por la edad, busca una mejora de la productividad y hacer reestructuración de manera poco conflictiva y un rejuvenecimiento con el fin de ser **competitivos**. Esto hace que la persona trabajadora sea un sujeto pasivo de la situación.

El perjudicado más inmediato es el **trabajador o trabajadora**, puesto que no sólo sufre un perjuicio económico sino que también se le coloca en una situación de vivir de forma traumática sus últimos años de vida laboral, siendo a estas edades, las **oportunidades laborales casi inexistentes**.

En segundo lugar, la propia **empresa** soporta algunas consecuencias negativas como la descapitalización, pérdida de recursos humanos con experiencia y conocimiento, procesos de desmotivación entre los/as trabajadores/as o estructura piramidal de edades descompensada.

En tercer lugar, la **sociedad** sufre las consecuencias negativas de estas medidas a nivel económico, porque han de hacer frente a los costes socioeconómicos para atender a quienes quedan en situación de desempleo, prejubilación o jubilación anticipada.





ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Las personas de más edad realizan las tareas con criterios más eficientes, con alta nivel de destreza, **experiencia** y toma de decisiones. En cambio, lo más jóvenes dotan al trabajo de facultades de movilidad físicas por **fortaleza muscular** y cardiorrespiratoria, con alto nivel sensorial y de rapidez.

Por esta razón, hay que aumentar la gestión de la edad en la empresa. Es necesario **rediseñar los puestos de trabajo** de forma que se adapten a las características de la población trabajadora de edad. Esta medida haría que el trabajador o trabajadora siguiera en el puesto y contribuyera a preservar su salud.

Los pasos para el desarrollo de una adaptación de los puestos de trabajo son:

- Estudio de las **aptitudes globales** de la población.
- **Adecuación** entre las aptitudes de los/as trabajadores/as y las exigencias del puesto.
- Estudio de las aptitudes que exigirán los puestos de trabajo en el **futuro**.
- Comparación entre las **exigencias** de los puestos actuales y las exigencias previsibles.
- **Flexibilidad** del personal basada en la formación y el reciclaje permanente.

La gestión preventiva debe tener en cuenta en las acciones formativas la transmisión del '**saber hacer**' adquirido por la experiencia (Know-how), que puede perderse si no hay renovación de mano de obra.



La adaptación del trabajo puede ser:

A NIVEL INDIVIDUAL

Consiste en dar soluciones concretas a las **necesidades particulares** de un determinado trabajador o trabajadora. Se trataría de encontrar de entre los puestos de trabajo existentes, aquél que mejor se ajuste a los problemas de salud y capacidad de trabajo reducida de una persona concreta, o bien a establecer horarios de trabajo particulares.

Quedarían incluidos aquí:

- Rediseño del trabajo: reducción de esfuerzo físico, redistribución de las tareas de trabajo, el uso de principios ergonómicos, etc.
- Cambio de trabajo: incorporación de nuevas tecnologías o cambio de capacidades físicas o mentales.
- Ayudas tecnológicas: el papel de la tecnología es variado; elimina viejos puestos de trabajo y crea otros nuevos.

A NIVEL COLECTIVO

Consiste en el establecimiento de **políticas a largo plazo** de mejora de las condiciones de trabajo considerando los sistemas tecnológicos y organizativos teniendo presente las capacidades funcionales de los/as trabajadores/as y su evolución, afectando al conjunto de la población trabajadora de una empresa.



PAPEL DEL MÉDICO DE EMPRESA

Actualmente, la posición del médico de empresa le permite participar activamente en las decisiones de la empresa, en base a sus conocimientos sobre la población trabajadora y como experto en salud laboral, pudiendo tener una importancia decisiva en la **prevención y gestión** de situaciones de cambio.

A partir de sus **entrevistas** con los trabajadores y trabajadoras, el médico dispone de numerosos datos individuales en relación con la salud de los mismos y también, de aspectos relacionados con la situación de trabajo, cobrando especial interés, si se elaboran a nivel colectivo.



PROCESO DE ENVEJECIMIENTO



SARCOPENIA

Es la **pérdida muscular por envejecimiento** a partir de los 30 años y progresiva con la edad afectando a la cantidad y tamaño de las fibras, es decir, a la masa y fuerza del músculo.

La consecuencia es un aumento de la carga articular, artropatías y predispone a caídas. La forma de retrasarla es con actividad aeróbica o **ejercicio físico**.

Es imprescindible considerar la edad en las evaluaciones de riesgos del puesto de trabajo porque la capacidad física cardiovascular y de fuerza disminuye entre 1 y 2% anual a partir de los 30 años de edad y sabemos que el 30% de los trabajadores/as de 50 a 64 años, requieren ajustes laborales por **trastornos musculo esqueléticos** y mentales.

En la actualidad, el 30% de los trabajos en Europa tienen Posturas Forzadas (PF), Manipulación Manual de Cargas (MMC) y Movimientos Repetitivos (MR).

Las encuestas realizadas entre el 2015 y 2021 a esta población muestran un claro incremento de los dolores a consecuencia de estas condiciones:

ENCUESTA DE CONDICIONES LABORALES	2015	2021
Dolor de espalda	43%	63%
Dolor miembro superior	41%	65%
Dolor miembro inferior	29%	40%

Es crucial tener en cuenta la carga de trabajo resultante de la combinación de actividades motoras y cognitivas que han de ser ajustadas a las capacidades individuales, ya que está demostrado que este desajuste genera daños a la salud.

Según el INSST y el Ministerio de Trabajo, en el 2022, el 58% de las **muertes por accidente laboral** se debieron a patologías no traumáticas.

Si lo pensamos bien, a lo largo de los años el euro que invertimos en Vigilancia de la Salud, redunda entre 3 a 5 euros por descenso de Incapacidades Temporales (ITs) y aumento de productividad. En España, el gasto del absentismo laboral en 2023, fue de 25.300 millones de gasto público (1,4% PIB).

MENOPAUSIA Y ANDROPAUSIA

Estos **cambios naturales** pueden tener un impacto significativo en el entorno laboral por la sintomatología que presenta física y mentalmente.

Es por esto, que desde el sindicato, instamos a diseñar procedimientos de vigilancia de la salud donde se incorpore la **perspectiva de género** con respecto a la menopausia y andropausia para que, de esta manera, las personas trabajadoras puedan acceder o contar con un puesto de trabajo adaptado y que les permita el desarrollo de su actividad de forma que no perjudique su salud, tal y como indica el art 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



En el caso de la **menopausia**, la mayoría de las mujeres pasan por este proceso entre los 44 y 55 años de edad; requiriendo adaptaciones en el puesto de trabajo durante parte de su vida laboral debido a la amplia sintomatología que presenta esta circunstancia como insomnio, dolores articulares, problemas cardiacos, estados de ánimo, ansiedad, cansancio o irritabilidad, entre otros.

En el caso de la **andropausia**, consiste en el descenso gradual de los niveles de testosterona en los hombres a medida que envejecen. Se caracteriza por cambios físicos y anímicos, entre otros; implicando una disminución de la masa muscular, aumento de la grasa corporal, fatiga, depresión, somnolencia, irritabilidad, baja concentración, pérdida de memoria, etc.

Para mejorar el **entorno de trabajo**, es importante tener un control de la temperatura del centro de trabajo, acceso adecuado al agua para hidratarse y/o refrescarse, disponer de horarios flexibles, facilitar el paso al aseo o el uso de tejidos transpirables y ligeros.



RELEVO GENERACIONAL

Los Departamentos de Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales de las empresas pueden implantar programas de relevo generacional donde se transmita la **experiencia** como un grado de conocimiento.

La información se transmite sin esperar una respuesta o cambio de actitud por parte del receptor. Sin embargo, la formación tiene por objeto ampliar el conocimiento, la habilidad y **actitud** para integrar la prevención y así conseguir crear cultura preventiva.

La **formación en adultos** tiene características propias:

- La curiosidad de la etapa joven se detiene.
- La impresión de capacidad infinita se apaga.
- La posibilidad de inteligencia cambia.
- Los roles sociales determinarán la personalidad.
- La motivación cambia.
- El poder de adaptación se reduce.

Desde las empresas se pueden elaborar y ejecutar **programas** en esta línea:

- Realizando una encuesta a la población trabajadora del Índice de Capacidad Trabajo ICT, para analizar los datos de edad y colectivos vulnerables.
- Mediante la VS conocer los antecedentes personales y/o enfermedades que puedan influir en sus capacidades.

- Identificar los puestos de trabajo con mayor exigencia psico-física para promover la adaptación del puesto.
- Conocer el tiempo de exposición a factores de riesgo (años de permanencia, desempeños, rotación...).

El objeto de la encuesta es encontrar las incongruencias entre el estado actual del empleado/a y el puesto de trabajo que desarrolla porque no es la misma persona en las diferentes etapas de la **vida laboral**.

De este modo, podemos fomentar el **bienestar** laboral, el compromiso y la productividad transformando la visión organizacional sobre la gestión de la edad.





SEDES DE UGT NAVARRA

PAMPLONA

Avda. Zaragoza 12 - 1º 31003
Pamplona
Teléfono.: 948 291 292
ugt@navarra.ugt.org

ALSASUA

Erkuden, 6.
31800 Alsasua
Teléfono: 948 467 120
ucalsasua@navarra.ugt.org

ESTELLA

Dr. Huarte de San Juan, s/n. 31200
Estella
Teléfono: 948 550 640
ucestella@navarra.ugt.org

BERA

San Esteban, 13.
31780 Bera
Teléfono: 948 631 080
ucbera@navarra.ugt.org

TUDELA

Plaza Cuesta de la Estación, 3
31500 Tudela
Teléfono: 948 821 801
uctudela@navarra.ugt.org

TAFFALA

Paseo Padre Calatayud, 13.
31300 Tafalla
Teléfono: 948 700 890
ucttafalla@navarra.ugt.org

SAN ADRIÁN

Santa Gema, 38.
31570 San Adrián
Teléfono: 948 696 600
sanadrian@navarra.ugt.org

SANGÜESA

C/ Jenaro Vallejos 18, bajo
31400 Sangüesa
Teléfono: 651 669 252
ucaoiz@navarra.ugt.org

SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES:

 [@ugtnavarra](https://twitter.com/ugtnavarra)

 [ugtnavarra](https://www.instagram.com/ugtnavarra)

 [UGT NAVARRA](https://www.facebook.com/UGT.NAVARRA)

 www://

[NAVARRA.UGT.ORG/](http://www.navarra.ugt.org/)



