

Nota informativa 10

Gestión de la edad y prevención.

En la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, aprobada en junio de este mismo año, se incluye la necesidad de fomentar medidas que faciliten a los trabajadores de edad optimizar sus oportunidades de desarrollar sus tareas productivas en condiciones saludables.

Efectivamente, la gestión de la edad en las plantillas se ha convertido en un interesante reto, a medio camino de recursos humanos y de salud laboral.

En particular, llama la atención la edad media de las plantillas de la Administración Pública, dado que el período de reposición de las bajas, principalmente por jubilación, ha

conllevado una importante merma de jóvenes.

Los trabajadores de más edad, en líneas generales, suplen adecuadamente la pérdida de determinadas destrezas o las posibles dificultades para incorporar las nuevas tecnologías, con la experiencia en la realización del trabajo y, en líneas generales, con el saber cómo tratar adecuadamente a clientes y proveedores.

Las empresas han de tener presente, de todos modos, que la evaluación de riesgos laborales puede tener que contemplar determinadas medidas que faciliten a las personas mayores la consecución de los retos profesionales que

FINANCIADO POR:



se les demandan, para lo que puede ser necesario incorporar alguna medida ergonómica o relativa a la salud, globalmente entendida; de esta forma, se contribuye a mantener una plantilla motivada y plenamente eficaz en el desarrollo profesional.

Es conveniente, además, realizar un esfuerzo por seguir formando en salud laboral a los trabajadores mayores, incluso vinculando, en la medida de lo posible, esta formación legalmente exigible con medidas de responsabilidad social, como las relativas a alimentación saludable y práctica de ejercicio físico moderado.

Esta formación no debe ser solamente relativa a prevención de riesgos, sino en general adecuarse a las nuevas perspectivas de la empresa, teniendo en cuenta, en su caso, la adquisición de nuevas herramientas de trabajo y potenciando las relaciones sociales intergeneracionales en la empresa, de manera que los trabajadores de mayor edad no se vean a sí mismos como obsoletos y permanezcan actualizados y comprometidos con el día a día de su empresa.

Si nos vamos a un concepto integral de salud, las empresas que voluntariamente puedan llegar más allá de la prevención estricta, han de valorar la conveniencia de asesorar a sus trabajadores sobre las herramientas

disponibles para realizar una adecuada transición hacia la jubilación, así como posibilidades de planificación financiera de cara al futuro.

Esta preocupación por los trabajadores de más edad se contempla tanto en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, como el V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid.

Aun siendo cierto que el envejecimiento, por definición, conlleva mermas en la audición, la visión o la fuerza física, como bien se expresa en el *VIII Informe de Adecco sobre absentismo*, los trabajadores de más de 55 años tienen mayor fidelidad a la empresa, debido a que son conscientes de las dificultades para encontrar otro empleo, tienen un compromiso reforzado, mayor templanza y control emocional, cuestiones que disminuyen el estrés, tienen menos responsabilidades familiares, lo que refuerza una mayor concentración en su tarea profesional.

Sin embargo, es necesario prestar atención a sus necesidades de salud en general, puesto que las bajas por contingencias comunes (al margen del estrés) y los accidentes de tráfico registran indicadores superiores en función de la edad.

Por tanto, es muy adecuado otorgar especial

FINANCIADO POR:



atención en la vigilancia de la salud a las causas más frecuentes de bajas por problemas cardiovasculares o respiratorios, así como por deterioro osteomuscular. Además, hay que retener que el envejecimiento puede afectar de forma muy diferente a cada trabajador, no solo por condicionantes genéticos, sino por su estilo de vida más o menos saludable. Por ello, conviene recordar que la vigilancia de la salud, como en general toda la evaluación de riesgos, ha de adaptarse a cada persona. Así,

las medidas ergonómicas o de adaptación de los descansos, habrán de ser personalizadas. Finalmente, en la medida de lo posible, es conveniente fortalecer los aspectos relativos a la concentración en la conducción para evitar la siniestralidad vial.

Dada la evolución demográfica actual, es necesario que la gestión de la edad por parte de los responsables de recursos humanos y de salud laboral esté plenamente coordinada.

FINANCIADO POR:

