



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Máster

El Envejecimiento de la Población en el Trabajo

The Ageing of the Population at Work

Autor/es

Alvaro Alique Laviñeta

Director/es

Ruth Vallejo da Costa

Facultad de Derecho
Año 2017/18

Tabla de contenido

1. RESUMEN Y ABSTRACT	3
2. CONTEXTO DEMOGRÁFICO.	5
2.2 Evolución demográfica de la población.....	5
2.2 Evolución de la esperanza de vida	7
2.3 Pensiones	8
3. EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN Y LA AFECTACIÓN A LA SALUD	10
4. DISMINUCIONES PSICOFÍSICAS DE LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD Y GÉNERO	11
4.1 Distinción entre factores de riesgo que afectan más por género y por edad.	13
4.1.1 Factores de riesgo que inciden de una manera mas notoria en la mujer	13
4.1.2 Factores de riesgo que afectan de un mayor modo según la edad.....	18
4.2 Tipos de riesgos mas significativos en el ámbito laboral.	22
4.2.1 Riesgos físicos e higiénicos	22
4.2.2 Riesgos ergonómicos	31
4.2.3 Riesgos psicosociales	35
5. CONSIDERACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD COMO TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES.	45
6. PROMOCIÓN DE LA SALUD	46
7. CONCLUSIONES Y VALORACIÓN PERSONAL	49
8. BIBLIOGRAFÍA	52
8.1 Artículos	52
8.2 Webgrafía	54
8.3 Informes	56

Tabla de Ilustraciones

<i>Ilustración 1. Comparativa de la evolución demográfica de la población por edades en España.</i>	5
<i>Ilustración 2. Comparativa de la evolución de la esperanza de vida por género en España .</i>	7
<i>Ilustración 3. Evolución de la pirámide poblacional en España. INE.</i>	8
<i>Ilustración 4. Comparativa de las pensiones percibidas por edad en España en 2010 y 2017</i>	8

1. RESUMEN Y ABSTRACT

El envejecimiento progresivo de la población es un fenómeno que se está dando, en mayor o menor medida, en todos los países europeos.

Las empresas deben prepararse para gestionar una población trabajadora de más edad.

Mientras que la esperanza de vida aumenta, en España la incorporación de los jóvenes al mercado laboral se va retrasando cada vez más debido, entre otras causas, a la crisis.

Por estos dos motivos es importante que las empresas lleven a cabo una buena gestión de la edad de su plantilla aplicando políticas de envejecimiento activo, imprescindible para evitar absentismo laboral y para obtener el máximo provecho, tanto para la empresa como para el trabajador en este último tramo de vida activa.

La decisión de seguir trabajando en edades avanzadas depende de la adaptación que se realice en este tramo de vida laboral;

- Cambios de la organización de la empresa
- Cambios familiares
- Cambios a nivel personal.

El apoyo social es clave, es decir, la persona con posibilidad de jubilarse optará por seguir trabajando si está bien adaptado en su entorno laboral porque siente que se valora su experiencia, que puede formar a los más jóvenes o que dispone de cierta flexibilidad.

Si las condiciones de trabajo son buenas y el trabajador se siente adaptado y satisfecho con las tareas que desempeña el trabajo puede ser beneficioso para la salud física y mental del trabajador en activo.

El principal objetivo de este trabajo es ver cuales son las medidas de protección que se han implementado en Europa y en España, en función de los riesgos que mas afectan a la población para fomentar ese envejecimiento activo y saludable, y cuales son las medidas de prevención encaminadas a modificar los hábitos de vida de los trabajadores. Todo ello se analizará por razón de edad y género.

ABSTRACT

The progressive aging of the population is a phenomenon that is occurring, to a greater or lesser extent, in all European countries.

Companies must prepare to manage an older working population.

While life expectancy is increasing, in Spain the incorporation of young people into the labor market is increasingly delayed due to, among other causes, the crisis. Because of these two reasons it is important that companies carry out a good aging management of their workforce by applying active aging policies, essential to avoid absenteeism and to obtain the maximum benefit, both for the company and for the worker in the latest life active section.

The decision of continuing working at advanced ages depends on the adaptation that will take place in this section of working life;

- Changes in the organization of the company
- Family changes
- Changes at a personal level.

Social support will be the key because the person with the possibility of a retirement will choose continuing working if he is being well adapted in their environmental work. Also, because they feel that their experience is valued, so they can train the youngest or that they have some flexibility.

If the working conditions are good and the worker feels adapted and satisfied with the tasks that the work performs, it can be both beneficial for the physical and mental health of the active worker.

The main objective of this work is to see what are the protection measures that have been implemented in Europe and in Spain, according to the risks that affect more to the population to promote this active and healthy aging, and what are the prevention measures, which are oversee to modify the life habits of the workers. All this will be analyzed by reason of age and gender.

2. CONTEXTO DEMOGRÁFICO.

2.2 Evolución demográfica de la población

Se está produciendo un cambio en la estructura demográfica a causa del envejecimiento de la población trabajadora.

“El envejecimiento de la población es el aumento de la proporción de personas de edad avanzada sobre el total de esa población”,¹ teniendo en cuenta que ese límite de edad se encuentra en los 65 años, edad a partir de la cual se diferencia a una persona activa de una jubilada.

Este envejecimiento se puede representar a través del análisis de varias variables como son;

- La evolución demográfica de la población
- La evolución de la esperanza de vida y sus posibles proyecciones en el tiempo.

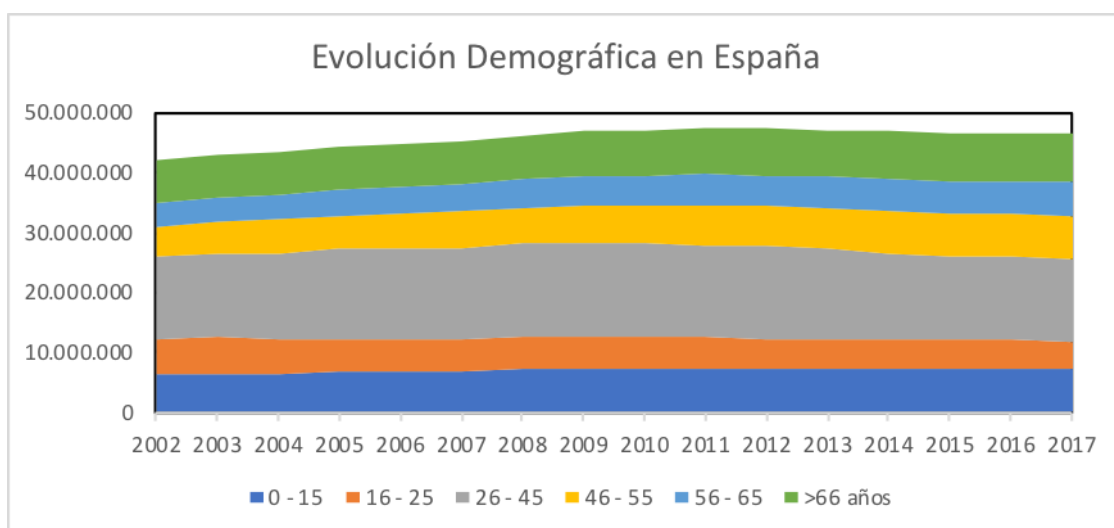


Ilustración 1. Comparativa de la evolución demográfica de la población por edades en España.

En España se observa que progresivamente la población se va localizando en franjas de edad que van desde los 40 años en adelante. Lo que más llama la atención es la evolución reducida de la población que va de 0 a 15 años, por lo que cabe pensar que las tasas de natalidad son reducidas. Concretamente, la tasa de natalidad en 2002 ²era de 9,5

¹ <http://mayores.consumer.es/documentos/porque/demografia.php>

² <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1433>

nacidos por cada mil habitantes y en 2017 la tasa era de 7,5 nacidos por cada mil habitantes.

En lo que respecta a la población de 66 años en adelante, llama la atención que en 2017³ la cifra de habitantes se ve incrementada notablemente respecto al año 2002. Paralelamente a este incremento de la población mayor, se reduce la tasa de mortalidad de la población de 65 años, que en 2002⁴ era de 11,5 defunciones por cada mil habitantes y en 2016⁵ era de 8,7 defunciones por cada mil habitantes.

Las Proyecciones de la evolución demográfica en España continúan esta tendencia bajista, debido a que, según un estudio elaborado por el INE⁶, de los años 2016 al 2066, prevé que se va a producir un descenso de la población de mas de 5,3 millones de habitantes (un 11.6%), hasta situarse en una población de 41,1 millones de habitantes en 2066. Las tasas de natalidad continuarán reduciéndose y, por otro lado, las tasas de mortalidad aumentarán debido al progresivo envejecimiento de la población. En concreto en el año 2065⁷ se llegará a las 595.979 defunciones (frente a los 420.018 del año 2015). Se producirá un saldo vegetativo negativo (se da cuando hay mas defunciones que nacimientos).

³ <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1433>

⁴ <http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/p319a/serie/10/&file=01001.px>

⁵ https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177004&menu=ultiDatos&idp=1254735573002

⁶ <http://www.ine.es/prensa/np994.pdf>

⁷ <http://www.ine.es/prensa/np994.pdf>

2.2 Evolución de la esperanza de vida

En España se ha producido un notable crecimiento de la esperanza de vida.

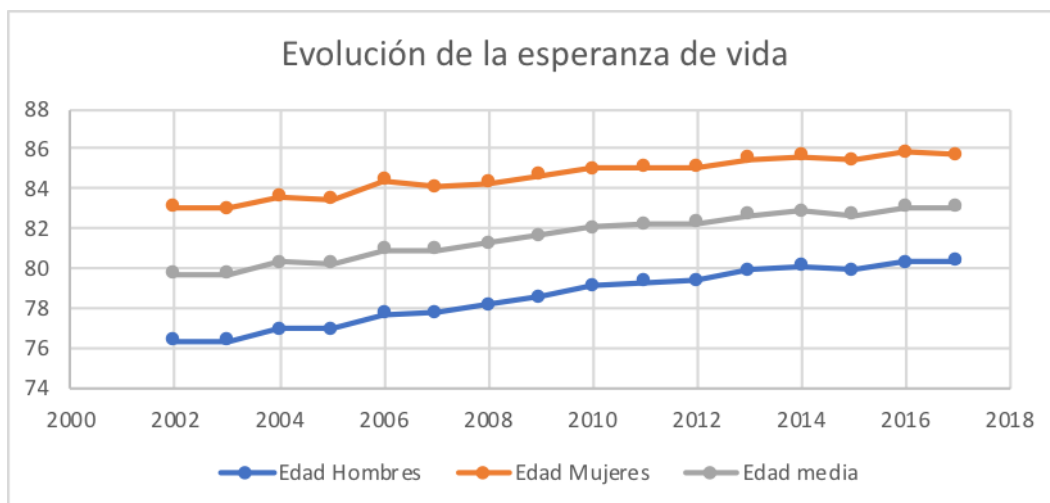


Ilustración 2. Comparativa de la evolución de la esperanza de vida por género en España.

Se puede observar que del año 2002 al 2017 hay un aumento de la esperanza de vida, aunque existen grandes diferencias entre hombres y mujeres. La esperanza de vida de las mujeres es mayor a la de los hombres e incluso a la esperanza de vida media. Desde el 2002 al 2017, la esperanza de vida en las mujeres se ha incrementado de los 83 años a los casi 86 años. Por otro lado, la esperanza de vida en el caso de los hombres, también se ha visto incrementada, en concreto de los 76 años a los 80 años aproximadamente. Las proyecciones futuras indican que va a continuar este crecimiento hasta situarse en los 88,5 años en los hombres y en los 91,6 años en las mujeres⁸, aproximadamente en 2066.

Todos estos datos aportados; bajas tasas de natalidad, bajas tasas de mortalidad y una esperanza de vida cada vez mayor, incitan a pensar que la estructura de la pirámide poblacional ha cambiado, concentrándose los mayores volúmenes de población en los rangos de mayor edad. Sus proyecciones refuerzan este pensamiento que se ve ilustrado en el siguiente gráfico.

⁸ <http://www.ine.es/prensa/np994.pdf>

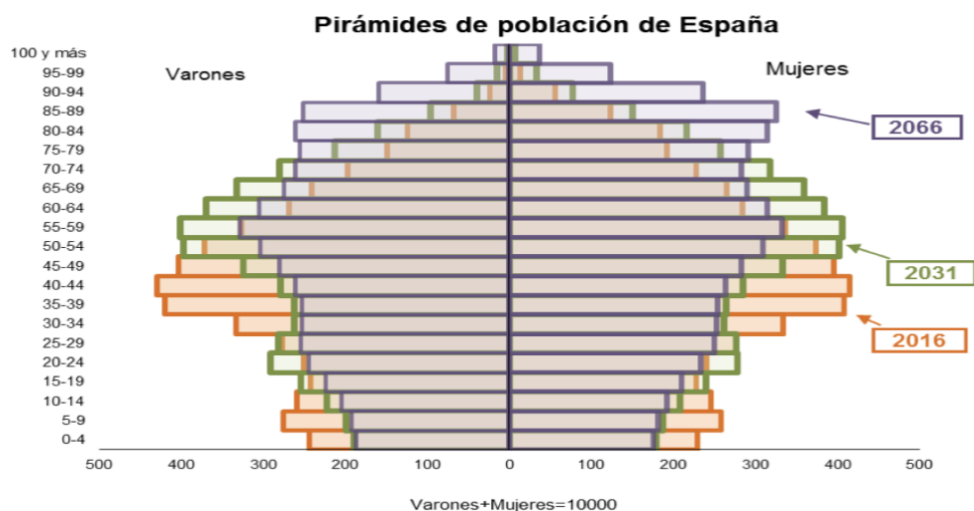
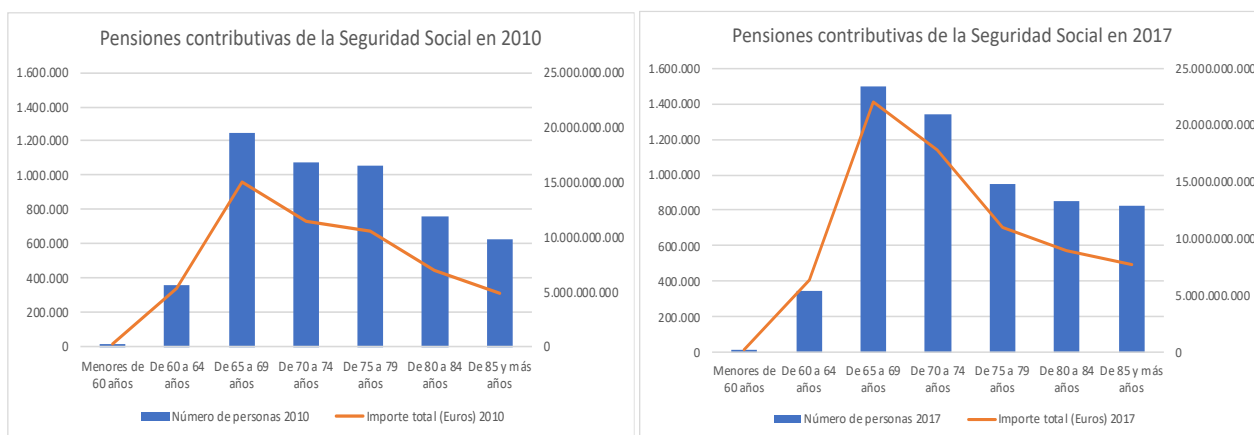


Ilustración 3. Evolución de la pirámide poblacional en España. INE.

2.3 Pensiones

Ante este progresivo envejecimiento de la población, se plantea la necesidad de implementar nuevas reformas sociales, económicas y políticas con el fin de adaptarse a la nueva estructura de edad de la población.

Un tema de gran controversia en la actualidad consecuencia de este envejecimiento de la población son las pensiones. Se deben implementar medidas destinadas a incrementar el número de trabajadores que coticen a la Seguridad Social ya que, debido a este envejecimiento, el número de beneficiarios será mayor al número de trabajadores, lo que supondrá que peligre el Estado de Bienestar.



Si realizamos una comparativa de los años 2010 y 2017, vemos que en el 2010 el número de personas que percibieron una pensión, fue menor por lo general que en el año 2017 y en cambio el importe anual que se pagó en concepto de pensiones fue mucho mayor al del año 2010. Si a todo esto le añadimos que la sociedad está sufriendo poco a poco un envejecimiento de la población que provoca que haya menos contribuyentes, hace necesario establecer una serie de medidas que aumenten el número de trabajadores y de este modo, evitar la caída del Estado de Bienestar.

Las medidas⁹ que se están llevando a cabo para intentar incrementar el número de trabajadores para garantizar la sostenibilidad y suficiencia de los sistemas de pensiones son:

1. Retrasar la edad de jubilación a los 67 años debido a la incorporación cada vez más tardía de los estudiantes al mercado laboral. Se crean incentivos¹⁰ para que, una vez llegado a la edad de jubilación, continúen desarrollando su actividad. Estos son: incrementar con un porcentaje adicional por cada año completo cotizado a partir de la edad en la que se pueda jubilar. Este incremento es del 2% por cada año completo cotizado cuando el interesado hubiera acreditado hasta 25 años cotizados al cumplir dicha edad, del 2, 75% cuando el interesado hubiera acreditado entre 23 y 37 años y del 4% cuando fuera mas de 37 años cotizados.
2. Medidas para promover el empleo de trabajadores mayores, creando incluso un sistema de bonificaciones que va dirigido a incentivar a las empresas que empleen a trabajadores de cierta edad.
3. Estrategias para poder conciliar la vida laboral y familiar por parte de las mujeres
4. Una regularización que permita tener un control sobre los inmigrantes que están en situación de ilegalidad y, de este modo que pasen a ser cotizantes.

⁹ http://www.ine.es/daco/daco42/sociales/infosoc_envej.pdf

¹⁰ <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/las-ventajas-de-seguir-trabajando-mas-alla-de-la-edad-de-jubilacion.html>

3. EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN Y LA AFECTACIÓN A LA SALUD

A nivel europeo se está llevando a cabo la Estrategia Europea de Seguridad y Salud 2014/2020¹¹, cuyo objetivo es aumentar la tasa de empleo de la población de entre 20 y 64 años al 75 %. Esto implica que las personas en Europa tendrán que trabajar durante más tiempo.

Uno de los objetivos clave de esta estrategia, es la gestión del envejecimiento de la mano de obra, entendida como la búsqueda de posibles vías para fomentar la salud física y psicológica de los trabajadores de edad avanzada. Se pretende implementar la promoción de medidas de rehabilitación y de reintegración por medio de ejemplos de buenas practicas como la prevención de la salud mental en el trabajo o la Campaña “Trabajo Saludable”.

Para la consecución de estos objetivos, la UE dispone de una serie de instrumentos como son, el recurso al Fondo Social Europeo y los Fondos Estructurales y de la Inversión Europeos, que sirven para financiar acciones relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo. En particular acciones como la prolongación de la vida laboral de los trabajadores a través de medidas destinadas a promover un entorno sano y un bienestar mental en el trabajo (Envejecimiento activo y Saludable) y el apoyo a la contratación y la reincorporación al trabajo de personas con algún tipo de enfermedad crónica o rara, una discapacidad o trastorno mental mediante medidas que permitan la mejor adaptación al trabajo como la asistencia individualizada, asesoramiento, acceso a formación y servicios.

En un contexto similar, en España, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo 2014-2020, tiene en cuenta a los trabajadores de mayor edad, visto como un colectivo que puede ser más vulnerable a ciertos riesgos debido en parte a los cambios fisiológicos de la edad y el efecto de ciertas enfermedades crónicas. Esta estrategia propone un análisis específico para mejorar sus condiciones de seguridad y salud en el que se muestre la relación entre el envejecimiento activo y la siniestralidad laboral. También tiene como objetivo, al igual que la Estrategia europea, medidas encaminadas a la Promoción de la Seguridad y Salud a través de hábitos saludables.

¹¹ <https://osha.europa.eu/es/themes/osh-management-context-ageing-workforce>

En la Encuesta llevada a cabo por la Agencia en 2012 ¹²mostró que las buenas prácticas en materia de seguridad y salud son de gran importancia para que se prolongue la edad a la que las personas puedan trabajar. Estas buenas prácticas incluyen:

- Un correcto diseño del lugar de trabajo para adaptarlo a la población de mayor edad a través de la redefinición del trabajo o la rotación de puestos
- Pausas breves más frecuentes
- Mejora de la organización del trabajo por turnos, como los turnos de rotación rápida (2-3 días)
- Buena iluminación
- Control del ruido
- Buen diseño ergonómico de los equipos.

4. DISMINUCIONES PSICOFÍSICAS DE LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD Y GÉNERO

El envejecimiento de la población lleva consigo una serie de disminuciones psicofísicas, así como enfermedades relacionadas con diversos factores psicosociales.

Entre las disminuciones psicofísicas se encuentran un deterioro de las funciones cognitivas ¹³y sensoriales¹⁴.

En lo que respecta a las funciones cognitivas¹⁵, procesos mentales que permiten al individuo recibir, procesar y elaborar la información, existen evidencias a través de diversos estudios que demuestran la pérdida progresiva de dichas funciones antes de los 45 años de edad,¹⁶.

En cuanto a las capacidades sensoriales, se aprecia un deterioro auditivo¹⁷ y visual en los individuos de mayor edad. Entre las alteraciones de la capacidad visual ¹⁸ relacionadas con el envejecimiento se encuentran:

¹² <https://osha.europa.eu/es/themes/osh-management-context-ageing-workforce>

¹³ http://www.infocop.es/view_article.asp?id=4420

¹⁴ <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art02.pdf>

¹⁵ <https://blog.neuronup.com/ejercicios-trabajar-funciones-cognitivas/>

¹⁶ <http://www.elmundo.es/elmundosalud/2012/01/05/neurociencia/1325792191.html>

¹⁷ <http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t15/p419/a2011/p01/10/&file=01136.px>

- Reducción de la agudeza visual, entendida como la capacidad de distinguir objetos que están muy cerca entre si.
- Reducción del campo visual
- Pérdida de la capacidad de acomodación, entendido como la capacidad del ojo para enfocar objetos cercanos y lejanos.
- Pérdida en la discriminación de contraste, entendido como la capacidad de distinguir entre oscuro y claro.
- Pérdida en la discriminación del color
- Incremento de sensibilidad a deslumbramientos

Los trabajadores de edad avanzada son más vulnerables a las malas condiciones de su trabajo, lo que implica la necesidad de una mejora de las condiciones del mismo para que continúen trabajando evitando posibles perjuicios para la salud. El objetivo que se busca desde la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales¹⁹, es adaptar el trabajo a la persona y no la persona al trabajo.

Otro aspecto de gran importancia a la hora de evitar daños en la salud de los trabajadores de mayor edad, es ofrecer oportunidades de aprendizaje permanentes es decir, formación e información para evitar posibles riesgos que puedan derivar en accidente de trabajo.

Entre los aspectos positivos ²⁰de los trabajadores de avanzada edad debemos destacar:

- La experiencia, que permite superar situaciones que para los jóvenes son nuevas. Esto les permite un asesoramiento mucho más eficaz
- Son buenos a la hora de sostener un modelo organizativo con objetivos de gran alcance, es decir, se incrementa la capacidad de planificación llevando a cabo proyectos a largo plazo
- Mejora el pensamiento estratégico, la agudeza del ingenio
- Poseen una percepción de calidad desarrollada y tienen un mayor sentido de la responsabilidad y el deber
- El talento no disminuye con la edad sino todo lo contrario.

¹⁸http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_348.pdf

¹⁹<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

²⁰<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/7807118>

Entre las posibles deficiencias ²¹ debemos tener en cuenta que tienen cierta disminución en:

- La capacidad de trabajo físico, por disminución de la fuerza muscular y capacidad cardiorrespiratoria y menor rango de amplitud de movimientos
- Capacidad sensorial; disminución de visión y de audición
- Capacidad mental; disminución de la percepción, menor atención y menor memoria pero que pueden ser compensados con la experiencia.

4.1 Distinción entre factores de riesgo que afectan más por género y por edad.

Existen determinados factores de riesgo que inciden de una mayor manera tanto por edad como por género y por lo tanto deben ser tenidos en consideración a la hora de analizar los riesgos que surgen en cada puesto de trabajo. Estos factores de riesgo son consecuencia de las disminuciones psicofísicas que se producen a causa de la edad, y por tanto necesitan un análisis cada vez mas exhaustivo.

4.1.1 Factores de riesgo que inciden de una manera mas notoria en la mujer

Entre los factores de riesgo que afectan a la mujer o inciden de una manera mas notoria sobre la misma se encuentran **la menopausia y la dificultad para conciliar la vida laboral y la familiar**. Poco a poco se está comenzando a tener en cuenta estos factores de riesgo y su necesidad de prevenirlos ya que puede provocar daños en la salud de los trabajadores.

²¹ <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/7807118>

❖ LA MENOPAUSIA²²

Ha sido tratada como una patología biológica que necesitaba tratamiento. Los términos recurrentes para las descripciones de la menopausia son “*atrofia, déficit, ansiedad, irritabilidad, nerviosismo, depresión, perdida, lo que conlleva una conceptualización de desvalorización cultural de la mujer*”²³.

La menopausia debe ser vista como un proceso natural asociado a la edad que se puede llevar sin complicaciones mediante una adecuada adaptación de la mujer.

Existen ciertos cambios hormonales asociados a la menopausia que están evidenciados como **síntomas vasomotores** (aunque dependiendo del contexto sociocultural afectan de una mayor forma), **atrofia urogenital y pérdida de masa ósea**.

Los calores o sofocos aparecen en las mujeres con una frecuencia del 75%. Sin embargo, síntomas como cefaleas, fatiga y vértigo solo se presentan en un 25% de las mujeres con tal intensidad que requieran manejo médico.

También existen varios síntomas, cuyo origen es psicológico o sociocultural que provocan ciertas alteraciones en la mujer como el aumento o disminución del apetito, la termorregulación, la voracidad, sensación de saciedad y aumento del riesgo de hipertensión arterial.

Entre los factores de riesgo que crean una percepción negativa de los síntomas vasomotores se encuentran: antecedente de tabaquismo, historial materno de síntomas vasomotores, síndrome premenstrual en el transcurso de la vida, elevada temperatura basal, poca o nula actividad física, bajo nivel socioeconómico, índices de masa corporal elevados...

También cabe destacar que las mujeres con menopausia tienen 2,6 a 3,5 veces más alteraciones del sueño que las mujeres que no están en esta etapa. Los trastornos del sueño contribuyen a la aparición de fatiga, irritabilidad, ansiedad, depresión y trastornos de memoria.

Todos estos factores que aparecen con la menopausia, producen reacciones psicósomáticas en las mujeres que hace que se manifiesten diversos síntomas como los

²² <https://preventiva.wordpress.com/2012/07/16/aspectos-psicosociales-de-la-menopausia/>

²³ <https://preventiva.wordpress.com/2012/07/16/aspectos-psicosociales-de-la-menopausia/>

mencionados anteriormente: fatiga, pérdida de energía, insomnio, ganancia o pérdida de peso, palpitaciones, mareo, síntomas gastrointestinales, constipación, dolor en cuerpo, cefalea, dolor en el pecho, dolor articular crónico, dolor en piernas, pérdida del deseo sexual.

En definitiva, surgen diversos cambios relacionados con procesos hormonales internos, pero hay que enfatizar que dentro de la esfera psicológica y social en la que se engloba la menopausia, se asumen como verdaderos ciertos síntomas negativos que no lo son, lo que favorece la aparición de trastornos emocionales. Entre los síntomas más difundidos se encuentran:

- Las mujeres en la menopausia están más angustiadas
- Es normal estar deprimida durante la menopausia
- Con la menopausia se termina el disfrutar del sexo
- Es normal estar irritable, tensa, dolida
- Con la menopausia existe un sentimiento de vacío, como si se hubiera vivido todo.

Queda evidenciado mediante estudios, que las personas que tienen una actitud más negativa sobre la etapa de la menopausia, presentan una mayor sintomatología asociada.

➤ **Medidas preventivas para minorar los efectos de la menopausia**

En España se llevan a cabo varias campañas de sensibilización promovidas por la Fundación española para el estudio de la menopausia con el objetivo de concienciar sobre el hecho de que la menopausia no es una enfermedad sino simplemente el comienzo de una nueva etapa en la vida de la mujer.

En cuanto a las medidas²⁴ para mejorar la calidad de vida y prevenir los síntomas asociados a la menopausia, destacan:

- Cambiar ciertos estilos de vida: Dejar de fumar, reducir el consumo de alcohol, hacer ejercicio aeróbico regular, seguir una dieta saludable y controlar el peso corporal.
- Participar en actividades mentalmente motivadoras.

²⁴ <https://centradaenti.es/menopausia-la-prevencion-es-la-clave/>

- Acudir al médico en caso de tener que ir con asiduidad al baño (más de 6 a 8 veces al día a orinar), cuando no se descansa bien por ir al servicio o cuando no te da tiempo a llegar al baño (incontinencia).
- Realizar chequeos regulares de detección del cáncer.
- Considerar terapias de prevención específicas para otras enfermedades en caso de tener antecedentes en la familia.
- Charlas informativas para concienciar a las mujeres de acudir a especialistas.

❖ **DIFICULTAD PARA CONCILIAR LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR,**

Se traduce en un aumento de riesgos psicosociales como (estrés, ansiedad, trastornos del sueño, irritabilidad, sentimiento de abandono...).

En la actualidad sigue resultando complicado para la mujer la conciliación de la vida laboral y personal²⁵.

Normalmente, son las mujeres las que hacen todo lo posible por conciliar ambas vidas, mientras que los hombres se inhiben de compartir responsabilidades familiares, aunque cada vez se está cambiando la tendencia hacia un mayor reparto. Según un estudio²⁶, el 80% de las mujeres encuestadas tienen problemas con la conciliación de la vida laboral y familiar.

Por si este problema de reparto de roles para combatir los tradicionales estereotipos del hombre dedicado a la producción y la mujer al hogar fuera poco, las mujeres se encuentran con multitud de obstáculos a nivel laboral, social y psicológico.

En lo que respecta a los obstáculos laborales, se encuentran con una discriminación a la hora de la selección, además de sueldos más bajos, penalizaciones por maternidad, horarios muy rígidos y con menores oportunidades de ascenso.

A nivel social, se encuentran con faltas de servicios, como guarderías cercanas al puesto de trabajo y con horarios más flexibles que permitan que los hijos puedan permanecer ahí hasta que los padres terminen su jornada laboral.

En cuanto a los obstáculos psicológicos, aparecen en las mujeres un sentimiento de culpa por no encargarse del cuidado de la familia y no cumplir las expectativas laborales que tenía previstas.

²⁵ <https://iseclinic.es/blog/la-dificultad-de-conciliar-la-vida-laboral-y-familiar/>

²⁶ <https://www.europapress.es/sociedad/noticia-80-mujeres-tienen-problemas-conciliar-estudio-20150710190443.html>

Como medio para intentar conciliar ambas vidas, se tiende a reducir las horas destinadas al sueño. El 35% de los españoles según un estudio, duerme menos horas de las que debería para intentar llegar a todo. Es por esto que aparecen varios de los riesgos psicosociales mencionados anteriormente como el estrés, la irritabilidad, la falta de rendimiento por agotamiento, consumo de sustancias nocivas para la salud...

➤ **Medidas para lograr la conciliación de la vida laboral y familiar.**

En lo que respecta a las medidas²⁷⁻²⁸ que se están llevando a cabo destacan:

- **Medidas de flexibilidad horaria:** mejorarían el problema de la conciliación. Medidas como la flexibilidad de la hora de entrada y salida del lugar de trabajo, que permiten disfrutar de menos estrés por la rigidez de horarios, comprimir la semana laboral de tal forma que se disfruten de mas días libres a la semana, y el banco de horas que consiste en ir contabilizando las horas extra que se realizan, para posteriormente cogerte esas horas cuando se necesiten.
- **Medidas para la flexibilización en la relación laboral**
 - El trabajo a tiempo parcial permite reducir la jornada para poder estar al cuidado de los hijos o personas dependientes, aunque esta medida debe ser valorada debido a que es la mujer la que opta por la reducción de la jornada.
 - El trabajo compartido es una medida para asegurar la continuidad del empleo ya que hay dos personas contratadas para un mismo puesto que comparten obligaciones, sueldo y las vacaciones.
 - Las excedencias laborales permiten estar hasta un máximo de tres años al cuidado de los hijos manteniendo el puesto de trabajo.
 - Los días libres por asuntos propios quedan recogidos en la ley como un derecho y permiten al trabajador ausentarse del trabajo por motivos familiares.
- **Medidas de flexibilización del lugar de trabajo** como el teletrabajo que consiste en poder trabajar desde casa, aunque con los inconvenientes de aislamiento y limitación de las posibilidades de promoción y formación.
- **Prestaciones sociales de la empresa:** estas medidas están encaminadas a prestar servicios a los trabajadores para reducir las cargas familiares y facilitarles el trabajo.

²⁷ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568>

²⁸ <https://www.prevencionintegral.com/comunidad/blog/upcplus/2018/05/16/4-tipos-medidas-para-conciliacion-vida-laboral-personal-familiar>

Destacan las guarderías dentro de las empresas, seguros de vida y médicos, bonos-restaurante...

- **Conciliación corresponsable:** se define como *“la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, contribuyendo a alcanzar la igualdad real y efectiva entre ambos sexos”*²⁹. La corresponsabilidad implica superar la dicotomía pública/privado, es decir, que el espacio público estaba reservado para los hombres mientras que el privado (actividades domésticas) estaba reservado para las mujeres. También supone que tanto los hombres como las mujeres puedan organizar su tiempo personal, laboral, doméstico y tiempo propio de la manera que más les convenga, siempre desde una igualdad real entre ambos géneros.

4.1.2 Factores de riesgo que afectan de un mayor modo según la edad

Particularmente en España entre los factores psicosociales que mas afectan a los trabajadores de edad avanzada, se encuentran:

- **Las Exigencias del trabajo y su intensidad,** ya que entre los trabajadores mayores de 50 años³⁰, el 31% tiene que trabajar con plazos ajustados y el 29% tiene que trabajar a gran velocidad en 2015. En comparación con los trabajadores de mas de 50 años de la UE, el 24% afirma que casi siempre su puesto de trabajo conlleva trabajar con plazos muy ajustados y el 19% afirma que casi siempre su puesto de trabajo conlleva trabajar a gran velocidad. Es habitual, en la actualidad que se incrementen los ritmos de trabajo y su exigencia, lo cual podría derivar en estrés laboral debido a que, en muchas ocasiones, las exigencias del trabajo a realizar son mayores a las capacidades de las que dispone el trabajador de mayor edad, entre otras causas, por el avance e incorporación de las nuevas tecnologías, desconocidas para él sin la pertinente formación, así como la introducción de un entorno mas

²⁹ <https://conlaa.com/conciliacion-corresponsable/>

³⁰ <http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/ENCT%202015.pdf>

globalizado. Los factores³¹ que determinan el ritmo de trabajo pueden ser: el trabajo que realizan sus compañeros, las demandas directas de los clientes, el control de los superiores, el establecimiento de unos objetivos de producción o rendimientos y la automatización de las máquinas con la consiguiente adaptación del trabajador a sus ritmos.

- A su vez este **estrés laboral** puede derivar en depresión, ansiedad, hipertensión... y a su vez, puede incitar a los abusos de alcohol y tabaco, para evadirse de la realidad, lo cual puede provocar la aparición de patologías que dañan la salud de los trabajadores (Cáncer, cirrosis, trastornos vasculares, daños cardíacos...).
- **Las exigencias emocionales**, entendidas como las relaciones entre el trabajador y la persona a la que se destina el trabajo como un cliente, paciente, pasajero... sin olvidar que la interacción ha de resultar positiva para aquel. El exceso de implicación emocional puede conllevar efectos negativos sobre la salud del trabajador. Cabe destacar que, en España, en 2015, el número de trabajadores mayores de 50 ³²años que debieron tratar directamente con personas que no eran empleados fue de un 46%. Por otro lado, el número de trabajadores mayores de 50 años en el cual su trabajo implica manejar situaciones emocionalmente perturbadoras ³³casi siempre, era de un 11%, y entre ¼ y ¾ partes del tiempo el 25% de los trabajadores. Comparado con los trabajadores mayores de 50 años de la UE, tan solo el 6% afirmó que casi siempre su trabajo implicaba manejar situaciones emocionalmente perturbadoras y el 23% entre ¼ y ¾ partes del tiempo.
- **El apoyo social** tanto de los compañeros como de los propios jefes. Cabe destacar que, en España, el 82% de los trabajadores de mas de 50 años siempre o casi siempre se sienten apoyados o ayudados por sus compañeros. En cambio, los trabajadores de mas de 50 años en la UE se sienten menos apoyados o ayudados por sus compañeros de trabajo, con un 69%. En cuanto a la ayuda o apoyo de los jefes, en España, el 56% de los trabajadores de mas de 50 años siempre o casi siempre están apoyados o ayudados por sus jefes. En cambio, los trabajadores en la UE se sienten menos ayudados o apoyados por sus jefes, con un 56%.

³¹<http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/ENCT%202015.pdf>

³²<http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/ENCT%202015.pdf>

³³<https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

- **La autonomía en el trabajo.** Cabe destacar que, en España, solo el 14% de los trabajadores de mas de 50 años tienen un equipo con autonomía completa y el 12% tienen cierta autonomía. En el caso de los trabajadores mayores de 50 años en la UE, EL 12% tiene un nivel de autonomía completo, y el 20% tiene cierta autonomía.
- **La Inseguridad en el empleo.** Llama la atención que, en España, los trabajadores de mas de 50 años perciben que podrían perder su trabajo en los próximos 6 meses en un 23%. En cambio, en la UE, el 14% percibe que podría perder su empleo en los próximos 6 meses.
- **Turnicidad y trabajo nocturno.** En lo que respecta los turnos de trabajo³⁴, en España, el 16% de los trabajadores de mas de 50 años tienen que hacer turnos de trabajo. En Europa el porcentaje es el mismo que en España. En cuanto a los trabajos nocturnos ³⁵en España, el 17% de los trabajadores de mas de 50 años, una o mas veces al mes trabajan por la noche. En Europa este porcentaje representa el 16%.

➤ **Medidas preventivas**

Se están adoptando medidas encaminadas a la gestión de la edad³⁶, es decir fomentar la jubilación activa de la población debido al envejecimiento que se esta produciendo en la población mundial. Entre las medidas encaminadas a gestionar la edad en el trabajo, se encuentran:

- **La adaptación de los puestos de trabajo** mediante un rediseño de los puestos de tal forma que se adapten a las características de los trabajadores de mayor edad. Con esto se conseguiría que los trabajadores pudieran desempeñar su labor durante mas tiempo y contribuiría a preservar su salud.
- **Planes de promoción y prevención de la salud**
 - Fomentar la actividad física, control de sus hábitos alimentarios, estilo de vida, sueño saludable... para mejorar su salud desde temprana edad.

³⁴ <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

³⁵ <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

³⁶ http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_367.pdf

- Aplicar medidas en materia de salud y prevención como formar e informar a los trabajadores en materia de seguridad, salud y prevención, asegurar chequeos regulares a partir de los 45 para detectar problemas a tiempo, realizar exámenes regulares de habilidad y capacidad de trabajo, flexibilizar el tiempo de trabajo y la edad de jubilación, reducir el horario de trabajo a partir de los 60, aumentar vacaciones y permisos y establecer jornadas de trabajo mas cortas.
- Adoptar descansos mas regulares para los trabajadores de más edad.
- Mayor papel del Medico del Trabajo ya que puede servir de gran utilidad, por los controles que realiza a los trabajadores, para tomar medidas encaminadas a mejorar los puestos de trabajo y las condiciones de los trabajadores y valorar si las acciones adoptadas son suficientes.
- Formación y entrenamiento necesario debido a las nuevas tecnologías que van surgiendo y la necesidad de actualizar sus conocimientos. Para ello se debe formar a los trabajadores y revisar y evaluar con cierta periodicidad los programas de formación con el fin de mejorar las condiciones del trabajo y anticipar las necesidades de los formados.

En definitiva, se deben establecer medidas preventivas adicionales para la adaptación al 100% de los puestos de trabajo ocupados por personas de edad y para ello se debe tener establecido **un Plan de Prevención de Riesgos** como herramienta para integrar la actividad preventiva de la empresa en su sistema de gestión integral y establecer una Política de Prevención aprobada por la dirección y asumida por toda la organización.

Los instrumentos para llevarlo acabo son la Evaluación **de Riesgos** y la **Planificación de la Actividad Preventiva**

En la evaluación de Riesgos se debería incluir un parámetro para indicar si el puesto de trabajo puede ser ocupado o no por personas de más edad y en caso afirmativo, cuales son las medidas preventivas o correctoras que se deben adoptar.

Se deben tener identificados todos los puestos de trabajo ocupados por personas de edad avanzada y valorar si se deben volver a evaluar.

En la Planificación de la actividad Preventiva se recoge la acciones correctoras y preventivas identificadas en la evaluación de riesgos. Incluye medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de recursos económicos para conseguir los objetivos.

4.2 Tipos de riesgos mas significativos en el ámbito laboral.

A partir de las disminuciones psicofísicas que se dan en los trabajadores de mayor edad y, por género, asumiendo la incidencia de los factores de riesgo mencionados con anterioridad, surgen una serie de riesgos a los cuales son mas vulnerables dichos trabajadores.

4.2.1 Riesgos físicos e higiénicos

Entre los riesgos físicos e higiénicos mas destacados, se encuentran:

- **Las vibraciones** producidas por herramientas manuales, maquinas...

Tanto en Europa como en España, el 19 % de las personas mayores de 50 años están expuestos más de ¼ parte de tiempo a vibraciones.

Si realizamos una distinción por género, en Europa, el 31% de los hombres encuestados están expuestos en su trabajo al menos ¼ parte del tiempo a vibraciones producidas por herramientas o máquinas, y en el caso de las mujeres, un 9%.

En el caso de España, los hombres suponen un 29% y las mujeres un 9%.

- **Ruido.**

Tanto en Europa como en España el 26 % de las personas mayores de 50 años esta expuesto mas de ¼ parte de tiempo a ruido fuerte³⁷.

En cuanto a la distinción por género, en Europa cabe destacar que el 35% de los hombres están expuestos a ruidos fuertes al menos ¼ parte del tiempo, y las mujeres, el 19% están expuestas a lo mismo.

En cuanto a España, los hombres suponen un 36% y las mujeres un 19%.

- **El Estrés térmico.**

En Europa, el 23 % de las personas mayores de 50 años están expuestos mas de ¼ parte de tiempo a temperaturas altas³⁸ y el 22 % esta expuesto mas de ¼ parte de tiempo a temperaturas bajas³⁹.

En lo que respecta a España, el 37 % de las personas mayores de 50 años esta expuesto a temperaturas altas⁴⁰ y el 28 % esta expuesto a temperaturas bajas⁴¹.

³⁷ <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

³⁸ <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

³⁹ <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

En cuanto a las diferencias por género, en Europa, el 30% de los hombres está expuesto al menos ¼ parte del tiempo a temperaturas altas y en el caso de las mujeres el 16%.

El 29% de los hombres está expuestos al menos ¼ parte del tiempo a temperaturas bajas y en el caso de las mujeres, el 13%.

En lo que respecta a España, el porcentaje de hombres que están expuestos a temperaturas altas es del 44% y el de las mujeres es del 26%. El porcentaje de hombres expuestos a temperaturas bajas es del 33% y el de mujeres es del 17%.

- **La manipulación de productos o sustancias químicas.**

En Europa, el 17 % de las personas mayores de 50 años esta expuesto mas de ¼ parte de tiempo a productos o sustancias químicas⁴². En cambio, en España, esta cifra es del 22 %⁴³.

En cuanto a las diferencias entre hombres y mujeres, en Europa, el 20% de los hombres encuestados están expuestos al menos ¼ parte del tiempo a productos o sustancias químicas, y en el caso de las mujeres, un 15%. En cuanto al ámbito español, el porcentaje de hombres es del 23% y el de mujeres es del 19%.

- Particularmente en España, una de las mayores causas de accidentes se da por **caídas** (tanto en el mismo nivel como a distinto nivel). El 24,3% de los accidentes fueron causados por caídas en el trabajo.

➤ **Medidas de prevención para reducir los riesgos físicos**

En lo que respecta a las medidas de protección/prevención, cabe destacar que existen diferencias tanto por género como por edad.

En Europa⁴⁴, por lo general el número de hombres que trabajan es mayor al numero de mujeres, así como el ratio de empleabilidad según la edad, que va desde los 20 a los 64 años, que también es mayor.

⁴⁰ <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

⁴¹ <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

⁴² <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

⁴³ <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

⁴⁴ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/es#Ocupaciones

Resulta importante saber cuales son los sectores en los que el sector femenino es mas abundante, y en cuales lo es el sector masculino, para de este modo comprender la existencia de una fuerte segregación horizontal del mercado de trabajo que hace que ciertos riesgos afecten más a un grupo social que al resto.

Se dice que existe una fuerte segregación horizontal ⁴⁵ ya que la presencia femenina es mayor en el sector público, el sector servicios, el sector de ventas y en trabajos administrativos. En cambio, los hombres suelen ocupar trabajos técnicos y sectores como artesanía, la construcción, el transporte o la industria extractiva.

Es por esta segregación laboral que, por ejemplo, los hombres sufren mas problemas auditivos provocados por el ruido que las mujeres. Es decir que muchos de los riesgos mencionados con anterioridad, se dan con una mayor incidencia en sectores industriales en los que la población masculina posee mayores tasas de ocupación.

En España, en lo que respecta a las diferencias de género, dado que el sector femenino concentra la mayor parte de su población en el sector servicios, (actividades de cara al público como la hostelería, actividades inmobiliarias, educación...) según cifras del INE⁴⁶ en 2016 y 2017, existe un mayor número de hombres con mayor probabilidad de sufrir los riesgos físicos e higiénicos anteriormente mencionados debido a que muchos de estos riesgos se dan en sectores industriales.

En lo que respecta a España⁴⁷, se puede observar a partir de datos del INE que la evolución de las tasas de ocupación por edades se va concentrando en los rangos de edad que van de los 45 en adelante. Llama la atención el aumento que ha experimentado con los años el rango de edad que va de los 55 en adelante.

Por lo tanto, a la hora de implementar medidas preventivas en una empresa, hay que tener en cuenta que cada individuo puede estar expuesto a riesgos específicos por sus características psicofísicas y resulta necesario realizar una evaluación individualizada de los diferentes riesgos a los que puede estar expuesto un trabajador en su puesto de trabajo. Según la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, *“toda empresa tiene el deber de proteger a los trabajadores de los riesgos laborales, así como*

⁴⁵ PERSPECTIVA_GENERO_OSALAN.pdf

⁴⁶ <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4128>

⁴⁷ <http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/e245/p08/10/&file=02002.px>

garantizar la seguridad y salud de los mismos y del resto de personas a las que pueda afectar la actividad laboral que se desarrolla”⁴⁸.

Es por esto que en función de los riesgos a los que el trabajador esté expuesto se deben implementar las medidas preventivas oportunas que eliminen o reduzcan dichos riesgos y tener valorados los EPIs que se deberán utilizar en función de cada riesgo de manera que se tengan identificados los EPIs que deberán ser utilizados de forma adicional o que por sus características no puedan ser usados por personas de edad avanzada o incluso en algunos casos ser valorados por Medicina del Trabajo como por ejemplo algunos equipos de respiración autónoma o determinados arneses .

- En cuanto a **las vibraciones** producidas por herramientas manuales y máquinas, los hombres sufren más enfermedades relacionadas con las vibraciones que las mujeres debido a la segregación laboral, que hace que por las condiciones de su trabajo, ellos estén mas expuestos.

Existen dos tipos de tipos ⁴⁹de transmisión de las vibraciones:

- a) Vibración transmitida al sistema mano-brazo cuyo valor límite de exposición diaria normalizado para un periodo de 8 horas es de 5m/s² y el valor de exposición diario que da lugar a una acción es de 2,5m/s².
- b) Vibración transmitida al cuerpo entero cuyo valor límite de exposición diaria normalizado para un periodo de 8 horas es de 1,15m/s² y el valor de exposición diario que da lugar a una acción se fija en 0,5m/s².

En España, para analizar las vibraciones se debe realizar una evaluación de riesgos individualizada para cada trabajador, ya que cada trabajador tiene unas características distintas. En función de si los resultados se encuentran fuera de los límites admisibles de exposición se deberán establecer las siguientes medidas de protección:⁵⁰

1.- Acciones de tipo administrativo cuyo objetivo es reducir el tiempo diario de exposición a vibraciones, como la organización del trabajo, el establecimiento de un sistema de pausas laborales, rotación de los trabajadores en los distintos puestos de trabajo o la modificación de las secuencias de montaje.

⁴⁸ http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/formal1/mod1-ii.htm

⁴⁹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-18262>

⁵⁰ <http://www.varios.cen7dias.es/contenido.php?boletin=127&secc=16&det=4581>

- 2.- Acciones técnicas cuyo objetivo es la disminución de la intensidad de vibración que se transmite al cuerpo mediante la reducción de la vibración en el origen, evitando la transmisión al cuerpo o utilizando equipos de protección individual.
- 3.- Entre las medidas técnicas colectivas que se podrían instaurar, pero no atacarían el origen, se encontraría el uso de aislantes de vibraciones como plataformas aisladas del suelo, manguitos absorbentes de vibración...
- 4.- La Vigilancia de la Salud permite conocer el estado de afectación de los trabajadores expuestos a vibraciones y permite actuar en caso necesario.
- 5.- Formación e información sobre los límites de exposición a los que están expuestos durante la jornada laboral así, como las medidas de protección disponibles.
- 6.- Medidas del tipo ergonómico para evitar trastornos musculoesqueléticos derivados de vibraciones. “Adaptar el trabajo al trabajador”.

Entre los efectos ⁵¹que producen las vibraciones sobre la salud, destacan:

Dentro de las vibraciones mano-brazo, pueden causar trastornos vasculares, nerviosos, trastornos musculares, de los huesos y de las articulaciones de las extremidades superiores.

Las vibraciones del cuerpo entero pueden dar lugar a trastornos respiratorios, musculoesqueléticos, sensoriales, cardiovasculares, efectos sobre el sistema nervioso, sobre el sistema circulatorio o sobre el digestivo.

Todos estos trastornos sobre la salud, se acentúan en la población de mayor edad debido a que, solo por la edad van experimentando disminuciones sensoriales, dolencias musculoesqueléticas... que se agravan con la exposición continuada a vibraciones. Cabe señalar que no actúa igual en todas las personas, por lo tanto, resulta básico el estudio individualizado.

También se ha demostrado que las vibraciones suponen un riesgo para las mujeres embarazadas. No solo para ellas mismas, sino también para el feto por lo que se debe proceder a la reestructuración de puestos de tal forma que la mujer no esté sometida a vibraciones.

⁵¹ <http://www.varios.cen7dias.es/contenido.php?boletin=127&secc=16&det=4581>

- En lo que respecta al **ruido**⁵², a nivel europeo⁵³ se han llevado a cabo diversos programas para evitar o reducir el ruido ambiental, residencial y doméstico, como el programa Night Noise Guidelines For Europe 2009 o el programa HEARTS, que tienen por objetivo establecer un nivel sonoro nocturno que proteja a toda la población, tanto a niños, como a enfermos crónicos y ancianos y ese nivel sonoro es de 30db.

En España, para paliar los efectos del ruido, se debe elaborar una evaluación individualizada de cada individuo, debido a que, a cada persona, le puede afectar de distinta manera. En función de los resultados de la evaluación de ruido, se deben aplicar las siguientes medidas:⁵⁴

- 1.- En caso de que la evaluación de ruido de como resultado unos valores de exposición iguales o superiores a 80 db, o 135 db de pico, se debe informar sobre la recomendación de usar protectores auditivos que minoren el ruido. El uso de protectores auditivos es obligatorio cuando sobrepasan el valor de exposición de 85db o 137 db de pico según el RD 286/2006.
- 2.- Eliminar si es posible los riesgos derivados del ruido en el origen o reducirlos al nivel mas bajo posible mediante pantallas, recubrimientos con material acústicamente absorbente, cerramientos, amortiguamientos... (Reducir el ruido)
- 3.- Información y formación adecuadas para utilizar correctamente los equipos de trabajo para reducir al mínimo su exposición a ruido.
- 4.- adaptación y disposición de los lugares y métodos de trabajo mediante una nueva organización de los mismos → eliminar los riesgos mediante la planificación de nuevos equipos y puestos de trabajo.
- 5.- Ordenación adecuada del tiempo de trabajo, y limitación de la duración e intensidad de la exposición → Medidas colectivas de control como fomentar la rotación de los trabajadores.
- 6.- Señalización en caso de que exista riesgo de exposición a ruido.
- 7.- La Vigilancia de la Salud es un medio de supervisión que debe ser ofrecido por el empresario para aquellos trabajadores que se vean expuestos a dicho riesgos, a

⁵² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-4414>

⁵³ https://www.diba.cat/c/document_library/get_file?uuid=72b1d2fd-c5e5-4751-b071-8822dfdfdded&groupId=7294824

⁵⁴ <http://www.gencat.cat/bsf/ssl/es/html/>

modo de prevención. Tendrán derecho a esta vigilancia, todas las personas en las que en su puesto se superen los valores límite de exposición que dan lugar a una acción. (> 80 db o pico de 135 db).

En cuanto a los efectos⁵⁵ que tiene el ruido sobre la salud, destacan la Hipoacusia, que se considera una enfermedad profesional y que se caracteriza por una disminución de la agudeza auditiva. La Presbiacusia, que es la pérdida de la agudeza auditiva con la edad, que se acentúa más en personas expuestas al ruido. La fatiga auditiva que es una respuesta fisiológica de protección del oído cuando la intensidad es elevada (>87 db). También se ha comprobado que el ruido es perjudicial para las mujeres embarazadas, trabajadoras catalogadas como especialmente sensibles, ya que una exposición prolongada puede causar lesiones auditivas no solo a la trabajadora embarazada, sino también al feto.

- En lo que respecta al **estrés térmico** ⁵⁶(tanto frío como calor), “es la sensación de malestar que se experimenta cuando la permanencia en un ambiente determinado exige esfuerzos desmesurados a los mecanismos de que dispone el organismo para mantener la temperatura interna”.

Cabe destacar que los hombres ⁵⁷están más expuestos a condiciones de trabajo con frío o calor que las mujeres. También es cierto que este estrés térmico es mayor en trabajadores de mayor edad ⁵⁸ debido a que son más susceptibles a padecer problemas de control de la circulación periférica o menor capacidad de mantener la hidratación y por lo tanto verse incrementada su vulnerabilidad al estrés térmico.

Para corroborar todo lo expuesto anteriormente resulta necesario realizar una evaluación de riesgos individualizada para examinar la naturaleza del trabajo y de este modo establecer las medidas preventivas oportunas:

- a) En el estrés térmico por calor⁵⁹, entre las medidas preventivas destacan:

⁵⁵ <http://www.gencat.cat/bsf/ssl/es/html/>

⁵⁶ <https://www.adilropadetrabajo.com/blog/2018/04/estres-termico-calor-frio/>

⁵⁷ PERSPECTIVA_GENERO_OSALAN.pdf

⁵⁸ <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/891a925/922w.pdf>

⁵⁹ <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/CARTELES%20Y%20FOLLETOS/FOLLETOS/2012/TRABAJAR%20CON%20CALOR.pdf>

- 1.- Comprobar las condiciones meteorológicas con frecuencia e informar a los trabajadores sobre los riesgos relacionados con el calor.
- 2.- Limitar las tareas pesadas que requieran un gasto energético elevado y en caso de ser posible facilitar los trabajos mediante el uso de ayudas mecánicas.
- 3.- Proporcionar agua potable cerca de los puestos de trabajo.
- 4.- Habilitar zonas con sombra o lugares con aire acondicionado para el descanso.
- 5.- Instalar ventiladores, equipos de aclimatación, estores para disminuir la temperatura en caso de locales cerrados.
- 6.- Limitar el tiempo o la intensidad de exposición mediante rotación de las tareas.
- 7.- Considerar que existe un tiempo de aclimatación del trabajador de 7 a 15 días.
- 8.- Permitir al trabajador cuando sea posible adaptar su propio ritmo de trabajo.
- 9.- Procurar vestir con ropas amplias, de tejido ligero y colores claros además de proteger la cabeza con gorra o sombrero.

b) Entre las medidas preventivas ⁶⁰en el estrés térmico por frío destacan:

- 1.- Disponer de un local con calefacción (no sobrecalentado) ofreciendo la posibilidad de consumir bebidas calientes, posibilidad de secado de ropas húmedas y ropa de repuesto.
- 2.- Colocar señalización en caso de entrar en una zona con frío extremo, contacto con superficies frías, presencia de superficies heladas...
- 3.- Disponer de mecanismos automáticos que reduzcan la carga de trabajo manual.
- 4.- Colocar aislamiento en las superficies metálicas y/o diseñar equipos y herramientas que puedan utilizarse con guantes.
- 5.- Uso de materiales para el suelo adaptados al frío para prevenir el riesgo de resbalones y la formación de escarcha con secadores de aire.
- 6.- Instalar dispositivos localizados de calor radiantes en los puestos mas expuestos.
- 7.- Dispositivos de “hombre muerto” en caso de que un trabajador sufra una inmovilización prolongada mediante el envío de una señal de alarma.

⁶⁰<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/1031a1042/NTP%201036.pdf>

8.- Formación e información sobre los riesgos del estrés térmico por frío.

9.- Uso de ropa de protección frente al frío con aislamiento térmico, protección frente a humedad y permeabilidad.

Los efectos⁶¹ que produce el estrés térmico sobre la salud de los trabajadores son:

Por calor se puede manifestar un síncope por calor, deshidratación y pérdida de electrolitos, agotamiento por calor y la más grave que es el golpe de calor.

Por frío se puede producir incomodidad, deterioro de la ejecución física de tareas (lesiones), congelación local de extremidades y la más grave que es la hipotermia, que consiste en una pérdida del calor corporal. También puede ocasionar efectos respiratorios y cardiovasculares perjudiciales.

- Los riesgos relacionados con la **manipulación de productos o sustancias químicas** se dan con mayor porcentaje en los hombres que en las mujeres.

También cabe destacar que los trabajadores de mayor edad son más susceptibles a este tipo de riesgos debido a las disminuciones sensoriales que se producen por motivo de la edad.

Se requiere una evaluación individualizada de cada trabajador para posteriormente establecer las medidas preventivas necesarias respecto de cada trabajador.

Entre las medidas preventivas ⁶²que destacan se encuentran:

1.- El empresario garantizará la eliminación o reducción al mínimo de aquellos agentes químicos que entrañen un peligro para la seguridad y salud de los trabajadores.

2.- Equipos de trabajo en perfecto estado, y adopción de medidas higiénicas adecuadas, así como de orden y limpieza.

3. En caso de no ser posible su eliminación del agente peligroso por la naturaleza de la actividad, se deberán tomar medidas como programar mediciones periódicas de la concentración ambiental en el lugar de trabajo, reducir al mínimo la duración e intensidad de las exposiciones a las que están sometidos los trabajadores.

4.- Formación sobre procedimientos de trabajo, controles técnicos, equipos y materiales de protección que permitan quedar aislado frente al agente peligroso,

⁶¹ <https://www.adilropadetrabajo.com/blog/2018/04/estres-termico-calor-frio/>

⁶² http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2013/ficheros/FINAL%20-%20PDF%20Accesible%20-%20GT374%20-%2010-10-2013.pdf

evitar cualquier escape al ambiente o cualquier contacto directo del agente con el trabajador.

5.- Ventilación adecuada, así como otras medidas de protección colectiva aplicadas en el origen del riesgo como extracción localizada o ventilación por dilución.

6.- Información a los trabajadores sobre los riesgos para la salud del agente peligroso y el correcto uso de los equipos de protección individual.

7.- La Vigilancia de la Salud permite conocer el estado de afectación de los trabajadores expuestos al agente peligroso y permite actuar en caso necesario.

Los efectos que producen los agentes químicos ⁶³en la salud de los trabajadores son:

Intoxicaciones, enfermedades crónicas como las respiratorias, dermatitis, enfermedades del sistema nervioso y cánceres.

Cabe destacar que alrededor del 40% de las enfermedades laborales se deben a la exposición a productos químicos.

4.2.2 Riesgos ergonómicos

En cuanto a los riesgos ergonómicos cabe destacar:

- **Los movimientos repetitivos de manos o brazos.**

En Europa, el 29 % de las personas mayores de 50 años están expuestas casi siempre a movimientos repetitivos de mano o brazo ⁶⁴. El 29 % de las personas mayores de 50 años está expuesto entre $\frac{1}{4}$ y $\frac{3}{4}$ partes del tiempo a movimientos repetitivos de mano o brazo.

En lo que respecta a España, el 41 % de las personas mayores de 50 años está expuesto casi siempre a movimientos repetitivos de mano o brazo ⁶⁵. El 27 % de las personas mayores de 50 años está expuesto entre $\frac{1}{4}$ y $\frac{3}{4}$ partes del tiempo a movimientos repetitivos de mano o brazo.

En cuanto a las diferencias por género, en Europa, cabe destacar que el 30 % de los hombres está expuesto casi siempre a movimientos repetitivos de mano o brazo ⁶⁶, frente a un 33% en el caso de las mujeres. El 31 % de los hombres está expuesto

⁶³ <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3458>

⁶⁴ <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

⁶⁵ <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

⁶⁶ <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

entre $\frac{1}{4}$ y $\frac{3}{4}$ partes del tiempo a movimientos repetitivos de mano o brazo, frente a un 28% en el caso de las mujeres.

En España, el 41% de los hombres esta expuesto casi siempre a movimientos repetitivos de mano o brazo⁶⁷, frente a un 45% en el caso de las mujeres. El 27 % de los hombres está expuesto entre $\frac{1}{4}$ y $\frac{3}{4}$ partes del tiempo a movimientos repetitivos de mano o brazo, frente a un 25% en el caso de las mujeres.

- **Estar sentado.**

En Europa, el 28 % de las personas mayores de 50 años están expuestos casi siempre a estar sentados ⁶⁸durante la jornada laboral. El 32 % de las personas mayores de 50 años esta expuesto entre $\frac{1}{4}$ y $\frac{3}{4}$ partes del tiempo a estar sentados.

En España, el 26 % de las personas mayores de 50 años esta expuesto casi siempre a estar sentados ⁶⁹durante la jornada laboral. El 25 % de las personas mayores de 50 años esta expuesto entre $\frac{1}{4}$ y $\frac{3}{4}$ partes del tiempo a estar sentados.

En cuanto a las diferencias por género, en Europa, cabe destacar que el 25 % de los hombres esta expuesto a estar sentado en el trabajo⁷⁰, frente a un 31% en el caso de las mujeres. El 31 % de los hombres está expuesto entre $\frac{1}{4}$ y $\frac{3}{4}$ partes del tiempo a estar sentados en el trabajo, frente a un 29% en el caso de las mujeres.

En el caso de España, cabe destacar que el 26 % de los hombres esta expuesto a estar sentado en el trabajo⁷¹, frente a un 24% en el caso de las mujeres. El 25% de los hombres está expuesto entre $\frac{1}{4}$ y $\frac{3}{4}$ partes del tiempo a estar sentados en el trabajo, frente a un 22% en el caso de las mujeres.

- **Llevar o mover cargas pesadas.**

En Europa, el 29% de las personas mayores de 50 años esta expuesto mas de $\frac{1}{4}$ parte de tiempo a llevar o mover cargas pesadas⁷².

En lo que respecta a España, el 35 % de las personas mayores de 50 años esta expuesto mas de $\frac{1}{4}$ parte de tiempo a llevar o mover cargas pesadas⁷³.

⁶⁷ <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

⁶⁸ <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

⁶⁹ <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

⁷⁰ <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

⁷¹ <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

⁷² <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

⁷³ <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

En cuanto a las diferencias entre hombres y mujeres, en Europa, el 40% de los hombres encuestados están expuestos al menos ¼ parte del tiempo a mover o llevar cargas pesadas, y en el caso de las mujeres, un 23%.

En España el porcentaje de hombres expuestos a llevar o mover cargas pesadas es del 43% y en las mujeres es del 30%.

- **Posiciones dolorosas o fatigantes.**

En Europa, el 13 % de las personas mayores de 50 años esta expuesto casi siempre a posturas dolorosas o fatigantes⁷⁴. El 30 % de las personas mayores de 50 años esta expuesto entre ¼ y ¾ partes del tiempo a posturas dolorosas o fatigantes.

En España, el 22 % de las personas mayores de 50 años esta expuesto casi siempre a posturas dolorosas o fatigantes⁷⁵. El 30 % de las personas mayores de 50 años esta expuesto entre ¼ y ¾ partes del tiempo a posturas dolorosas o fatigantes.

En cuanto a las diferencias por género, en Europa, cabe destacar que el 13 % de los hombres esta expuesto a adoptar casi siempre posturas dolorosas o fatigantes en el trabajo⁷⁶, frente a otro 13% en el caso de las mujeres. El 32 % de los hombres está expuesto entre ¼ y ¾ partes del tiempo a adoptar posturas dolorosas o fatigantes en el trabajo, frente a un 28% en el caso de las mujeres.

En España el porcentaje de hombres que esta expuesto a adoptar casi siempre posturas dolorosas o fatigantes en el trabajo⁷⁷ es del 23%, frente a otro 21% en el caso de las mujeres. El 30 % de los hombres está expuesto entre ¼ y ¾ partes del tiempo a adoptar posturas dolorosas o fatigantes en el trabajo, frente a un 34% en el caso de las mujeres.

➤ **Medidas de protección para reducir los riesgos ergonómicos**

Si realizamos un análisis a partir de los resultados de los riesgos ergonómicos que más se dan, tanto en España como en Europa, se podría concluir que el porcentaje de hombres y de mujeres que están sujetos a trastornos musculoesqueléticos derivados de

⁷⁴ <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

⁷⁵ <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

⁷⁶ <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

⁷⁷ <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

la realización de su trabajo es muy grande y es un problema grave debido a que se trata de la dolencia mas notificada entre hombres y mujeres en Europa⁷⁸.

Cabe destacar que las mujeres sufren mas dolencias de las extremidades superiores y trabajan en condiciones que exigen posturas forzadas, tareas monótonas y repetitivas, métodos de trabajo inadecuados, organización inadecuada del trabajo y en muchas ocasiones sometidas a levantamientos de cargas.

Por otro lado, si tenemos en cuenta los riesgos ergonómicos a los que están expuestos los trabajadores de mayor edad, llama la atención también el elevado número de trastornos-musculo-esqueléticos que podrían llegar a padecer, todo ello acrecentado por ser mas susceptibles a padecer otras patologías o disminuciones psicofísicas propias de su edad.

Resulta necesario realizar una evaluación de riesgos individualizada a cada trabajador debido a que cada persona posee unas capacidades y una fuerza distinta. Aunque en la normativa aparecen los pesos máximos⁷⁹ tanto para hombres como para mujeres (el peso máximo para hombres es de 25 kg y para mujeres es de 15 kg), cabe distinguir que no todos los hombres y las mujeres son iguales y por lo tanto habría que atender a aspectos particulares que incumben a cada individuo.

Como bien especifica el término ergonomía, consiste en adaptar el puesto al trabajador debido a que es el trabajador el que más capacidades tiene. A partir de esta definición surgen numerosas medidas preventivas⁸⁰⁻⁸¹ para eliminar los trastornos musculo-esqueléticos que aparecen a partir de los riesgos ergonómicos:

- 1.- Respetar los límites de peso estipulado y utilizar las técnicas adecuadas para el manejo manual de cargas.
- 2.-Establecer una serie de medidas del tipo organizativo, como la rotación de los puestos de trabajo, para no realizar el mismo movimiento durante toda la jornada.
- 3.- Conceder pausas de trabajo para cambiar de postura y si el esfuerzo requiere movimientos muy repetitivos cambiar la postura periódicamente.
- 4.- Emplear las herramientas adecuadas a cada trabajo y conservarlas en buenas condiciones.

⁷⁸ PERSPECTIVA_GENERO_OSALAN.pdf

⁷⁹ <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/cargas.pdf>

⁸⁰ <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/cargas.pdf>

⁸¹ <http://www.ergoibv.com/blog/riesgos-ergonomicos-medidas-para-prevenirlos/>

- 5.- En la medida de lo posible, automatizar y mecanizar los procesos atajando el problema en la fase del diseño del puesto de trabajo.
- 5.- Adaptar el mobiliario y la distancia de alcance de los materiales a las características del trabajador.
- 6.- Evitar las tareas repetitivas programando ciclos de trabajo de mas de 30 segundos y no repetir el mismo movimiento durante más del 50% de la duración de ese ciclo.
- 7.-Sustituir la manipulación manual por la mecánica y en caso de no ser posible, que la carga sea manejada por dos o mas personas.
- 8.- Rediseñar el lugar de trabajo, adecuando los espacios, la iluminación, la sonoridad...
- 9.- Información sobre los riesgos derivados de la manipulación manual de cargas y formación sobre los métodos mas adecuados para manejar las cargas, posturas que se deben evitar y uso de los medios mecánicos puestos a disposición al trabajador.
- 10.- Desde Vigilancia de la Salud, efectuar reconocimientos periódicos que faciliten la detección de posibles lesiones musculoesqueléticas.

Entre los efectos para la salud que causan los sobreesfuerzos ⁸²destacan: la Tendinitis (inflamación de un tendón), la Tenosinovitis (producción excesiva de líquido sinovial), la Epicondilitis (irritación de tendones), el Síndrome del Túnel Carpiano (compresión del nervio de la muñeca), el Síndrome Cervical por Tensión (tensión en la zona del cuello), el Dedo en Gatillo (flexión repetida del dedo), Ganglión (Quiste sinovial) , Bursitis (inflamación de una “bursa”), Hernia (Desplazamiento de una víscera u otra parte blanda fuera de su cavidad natural) y Lumbalgia (contractura dolorosa en los músculos de la parte baja de la espalda).

4.2.3 Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales asociados tanto al factor edad como a las diferencias de género, están cobrando cada vez mas relevancia ya que se ha demostrado que producen importantes efectos nocivos para la salud de los trabajadores, no solo los riesgos físicos y ambientales.

⁸² http://www.ajemadrid.es/wp-content/uploads/aje_ergonomicos.pdf

Entre los riesgos psicosociales ⁸³más importantes se encuentran:

- **El estrés**

“Respuesta física y emocional nociva que ocurre cuando las exigencias del trabajo no corresponden o superan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador”. Por lo tanto, el término estrés en el trabajo tiene connotaciones negativas, debido a que surge cuando la presión o las exigencias son superiores a la que la persona puede soportar, lo cual repercute en un menor desempeño en el trabajo y el resultado a largo plazo deriva en un agotamiento emocional (burnout). Está demostrado que el estrés incide de una manera mas reducida ⁸⁴sobre los trabajadores de mayor edad, respecto de la población joven, pero sigue siendo un importante riesgo debido a la disminución de las capacidades cognitivas, físicas y sensoriales que sufren los trabajadores de mayor edad. Esta disminución de sus capacidades hace que las exigencias, según el tipo de trabajo, sean mayores a las capacidades de los trabajadores de mayor edad.

En lo que respecta a las diferencias según el género⁸⁵, las mujeres comunican más quejas relacionadas con el estrés laboral que los hombres. Esto se debe a que las mujeres están mas expuestas a algunos factores de estrés debido al tipo de trabajo que realizan, la discriminación, el acoso sexual, la dificultad para conciliar la vida laboral y la personal, así como su posición dentro de la jerarquía de la organización. En la actualidad varios de estos factores que aumentan la posibilidad de sufrir estrés son tratados como riesgos psicosociales por su especial relevancia, como la dificultad para conciliar la vida laboral y la personal o la violencia, ya sea física o verbal.

En la actualidad, el estrés no solo está relacionado con el trabajo ya que puede darse en cualquier suceso cotidiano ajeno al trabajo, pero que termine repercutiendo de manera negativa en el mismo. Entre los eventos que pueden causar estrés, se encuentran: el divorcio, la pérdida del empleo, la pérdida de un familiar, el embarazo, el enfermar, lesionarse y el tener problemas económicos.

⁸³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_203378.pdf

⁸⁴ <http://neurologiadeltrabajo.sen.es/pdf/ponencia2012a.pdf>

⁸⁵ PERSPECTIVA_GENERO_OSALAN.pdf

El estrés puede ocasionar reacciones físicas, psicológicas o conductuales, ya que a medida que el estrés aumenta, se pierde la capacidad para afrontar las posibles dificultades que surjan.

Entre los síntomas que pueden causar dichas reacciones, en la población de mayor edad, se encuentran:

- *Síntomas físicos*: insomnio, fatiga, reducción de la inmunidad ante infecciones, presión arterial elevada, dolor en el pecho, sed, trastornos de peso, dolor de espalda, dolor de cabeza...
- *Síntomas psicológicos*: ansiedad, pérdida de memoria, confusión, desmotivación, frustración, deseo o necesidad de aislarse, inseguridad, pesimismo y depresión.
- *Síntomas conductuales*: hipersensibilidad, ira, retraimiento/ comportamiento evasivo, propensión a arriesgarse, ausentismo, abuso de alcohol, impaciencia, problemas con las relaciones interpersonales, cambios de humor...

➤ **Medidas preventivas para el estrés.**

Para reducir el estrés existen dos tipos de medidas preventivas, las que se centran en la intervención sobre el individuo⁸⁶ y las que se centran en la intervención sobre la organización⁸⁷.

Las técnicas que se centran en el individuo son:

- *Generales*: Tienen por objeto incrementar en el individuo una serie de recursos personales que permitan hacer frente al estrés. Ejemplos: Desarrollo de un buen estado físico, tener una dieta adecuada, tener apoyo social y fomentar actividades de distracción y el buen humor.
- *Cognitivas*: Cuyo objetivo es cambiar la forma de ver la situación que tiene el trabajador. Ejemplos: Aprender a modificar pensamientos deformados de la realidad, técnicas de relajación, detener el pensamiento.

⁸⁶http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_349.pdf

⁸⁷http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_438.pdf

- *Fisiológicas*: Tienen el objetivo reducir la activación fisiológica y el malestar emocional y físico que conlleva. Ejemplos: Técnicas de relajación tanto física como mental, y el control de la respiración.
- *Conductuales*: Con el fin de promover conductas adaptativas que le ayuden a afrontar la situación. Ejemplos: Técnicas de autocontrol, técnicas de solución de problemas y técnicas que refuercen la seguridad en uno mismo.

Las técnicas que se centran en la organización pretenden tratar el problema desde el interior de la empresa a través del rediseño de puestos de trabajo, rediseño de los sistemas de información y comunicación con el resto de trabajadores y directivos, establecer sistemas de regulación de conflictos que consigan erradicar las consecuencias negativas para la salud, promover la formación intensiva con el objetivo de ayudar a la adaptación de los trabajadores al puesto y que las exigencias de su trabajo concuerden con sus capacidades. También se presentan diversos servicios de apoyo como el médico y el psicólogo con el fin de mejorar la salud tanto física como mental.

- **Abuso del alcohol y las drogas**

Otro de los principales riesgos para la salud asociado a factores personales (familiares o sociales) o a situaciones laborales es el **abuso del alcohol y las drogas**, así como el tabaco. Respecto a la población de mayor edad, tiene un mayor índice de incidencia el alcohol y el tabaco que las drogas (entendidas como sustancias psicotrópicas).

Dichos problemas suponen un grave riesgo debido a que no solo perjudican la salud de quien lo consume, sino que afectan al desempeño en el trabajo.

Entre los factores que contribuyen al aumento de los problemas relacionados con el alcohol y el tabaco se encuentran:

- Cambios rápidos en los diferentes contextos sociales y económicos;
- La disponibilidad global de la sustancia que se usa;
- La creciente demanda de alcohol.

Hay que tener en cuenta que las mayores causas de mortalidad en Europa se producen por cáncer y padecimientos cardiacos. Tanto el alcohol como el tabaco ⁸⁸contribuyen a incrementar la posibilidad de morir por dichas causas.

El abuso del alcohol crea una gran cantidad de problemas sociales y de salud, como la destrucción de la familia, la dependencia, la depresión, lesiones por accidentes o violencia, cirrosis hepática, cáncer.

Por otro lado, el impacto social y sobre la salud que provocan el tabaco puede ser profundo. Contribuye a enfermedades como úlceras gástricas, bronquitis crónicas, aumento del pulso y presión cardiaca, enfisemas, padecimientos cardiacos, derrames y múltiples cánceres. Estos padecimientos se traducen en bajas laborales y ausentismo del trabajo por problemas de salud.

Pero ya no solo es el hecho de que la persona fumadora tenga una enfermedad, sino que las personas que inhalan el humo del tabaco quedan expuestas a los mismos daños para su salud.

Los factores laborales que pueden aumentar el uso del alcohol y tabaco son:

- El trabajo por turnos
- Los viajes lejos de casa o el trabajo en lugares remotos.
- Normas culturales que fomenten el uso de sustancias
- La disponibilidad de alcohol y tabaco en el lugar de trabajo o cerca del mismo.
- El estrés relacionado con el trabajo
- La falta de control sobre el trabajo.

➤ **Medidas para paliar el consumo de alcohol y drogas**

Cuando en una empresa se detecta que puede haber trabajadores con problemas de abuso de alcohol o drogas se puede fomentar desde vigilancia de la salud ⁸⁹y con la aprobación mediante informe de los representantes de los trabajadores un programa de prevención de manera que, entre las medidas adoptadas se incluyan controles periódicos para evitar que trabajadores que no estén en las condiciones idóneas para desempeñar su

⁸⁸ <http://www.saludjuntos.com/estadisticas-mundiales-sobre-el-consumo-de-alcohol-tabaco-y-drogas-ilicitas-informe-de-situacion-de-2017/>

⁸⁹ https://www.sepin.es/cronus4plus/doctrina/VerDoc.asp?referencia=SP%2FART%2F68677&cod=01-07a1IB0H905u1Jn0ml0FF1Jn01c0FP0yZ1jG0Fb00I1Dj09Q07s0XL07I0Id0%26F07b0G%3D1jE0JP1S_0%26A0Gf1AU1Sr

trabajo realicen el mismo. No es un acto para fomentar los despidos, sino como seguridad para prevenir posibles accidentes, tanto de los propios trabajadores como de los de su alrededor.

Se debe tener en cuenta que todas las medidas de vigilancia y control se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de salud de dicho trabajador o con posibles adicciones que pueda tener.

Junto a estas medidas se deben adoptar programas⁹⁰ de información, educación y formación sobre las drogas y el alcohol para promover la seguridad y salud en el trabajo y deben estar integrados dentro de la propia empresa.

El principal objetivo de esta medida es evitar que un trabajador que se encuentra bajo los síntomas del alcohol y las drogas pueda desarrollar su trabajo, con el fin de evitar un accidente que dañe a él mismo o al resto de trabajadores cercanos a él.

- **El Burnout o Síndrome de estar quemado.**

“Se refiere a un estado de agotamiento emocional, físico y mental grave⁹¹ en el que la persona se derrumba a causa del cansancio psíquico o estrés que surge de la interacción social y ante una rutina laboral”.

El Burnout tiende a ser mas frecuente en la mujer, debido a la carga laboral y familiar a la que se encuentra expuesta, así como a los lazos afectivos que pueden desarrollarse en el ambiente laboral y familiar.

Los factores⁹² que más afectan a la aparición de este Síndrome son:

- Los turnos laborales y el horario de trabajo ya que el trabajo por turnos y el trabajo nocturno tiene influencias tanto biológicas como emocionales en los individuos afectados por este tipo de trabajos.
- La seguridad y la estabilidad en el puesto, ya que en épocas de recesión económica afecta a un gran número de personas, y en especial a los grupos de alto riesgo de desempleo como son los jóvenes, las mujeres y la población de mas de 45 años.

⁹⁰ <http://geseme.blogspot.com/2015/01/la-prevencion-del-consumo-de-alcohol-y.html>

⁹¹ http://www.psycoarea.org/burn_out.htm

⁹² <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>

- La antigüedad profesional también guarda una cierta relación con el burnout puesto que existen evidencias de que los trabajadores a los que mas afecta son los que llevan poco en la empresa, o llevan ya un gran número de años.
- El progreso excesivo o el escaso, que se manifiesta en un ascenso o estancamiento profesional, asociado con una mayor magnitud de trabajo y con las expectativas personales de cada trabajador.
- Incorporación de las nuevas tecnologías, que hace necesaria una nueva reestructuración de la empresa y que lleva implícitos grandes cambios y miedos a ser desincorporados o no estar capacitados para los nuevos procesos.
- El salario es uno de los grandes factores debido a la necesidad del dinero para vivir.
- Las relaciones interpersonales resultan importantes ya que queda demostrado que el fomentar y lograr buenas relaciones con el resto de trabajadores reduce la posibilidad de sufrir burnout a causa de tensiones motivadas por la desconfianza, sin apoyos...

Entre los síntomas⁹³⁻⁹⁴ mas importantes se encuentran:

- El distanciamiento afectivo, la irritabilidad, cinismo, ironía, atención selectiva, cansancio hasta agotamiento, negación de la realidad, absentismo laboral, ansiedad, sentimiento de culpabilidad, baja tolerancia a la frustración, sentimiento de soledad, consumo de medicamentos o drogas, conductas violentas, fatiga crónica, úlceras, pérdida de peso, dolores musculares, dolores de cabeza, problemas del sueño, hipertensión y diversas enfermedades psicosomáticas.

➤ **Medidas preventivas ante el Burnout**

A la hora de implementar medidas para reducir el Síndrome de estar quemado en el trabajo, cabe destacar que existen tres formas para tratar que no aparezca. Medidas⁹⁵ de tipo organizacional, medidas para fomentar o regular la relaciones interpersonales y acciones encaminadas al propio individuo.

⁹³http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_705.pdf

⁹⁴ http://www.psicoarea.org/burn_out.htm

⁹⁵http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_705.pdf

- A nivel organizativo caben destacar: Promover el trabajo en equipo, promover la formación continua y desarrollo del trabajo, aumentar el grado de autonomía y control del trabajo descentralizando la toma de decisiones, definición clara de las competencias y responsabilidades de cada trabajador, fomentar la colaboración y no la competitividad dentro de la organización, fomentar la flexibilidad horaria, promoción de la seguridad en el empleo y el establecimiento de planes de promoción transparentes e informar a los mismos.
- A nivel interpersonal cabe destacar: Fortalecimiento de los vínculos sociales entre los trabajadores, favorecer el trabajo en grupo y evitar el aislamiento, promover el apoyo social en el trabajo, participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones y formación a los gestores para que dirijan bien y con un estilo adecuado.
- A nivel individual cabe destacar: Realización de una orientación profesional al inicio del trabajo, programas de formación continua y reciclaje, entrenamiento en el manejo de situaciones estresantes o que produzcan ansiedad, implementar rotaciones de puestos en el trabajo, establecimiento de programas de supervisión profesional individual, programas para aumentar los recursos o habilidades comunicativas y de negociación así como entrenar a los trabajadores para que se ajusten perfectamente a su puesto de trabajo.

- **Violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el término **violencia** como *“Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”*.

La violencia en todas sus formas puede causar serios problemas de salud para la persona que lo padece, desde ansiedad o estrés, el cual a su vez se asocia con un mayor uso del tabaco, alcohol y drogas, a sufrimiento, humillación, desconfianza, depresión, ira, aislamiento.

Aunque la violencia física es evidente que causa graves daños en quien la padece, desde bajas hasta incapacidades, la violencia psicológica también puede generar los mismos daños, e incluso mayores para quien la sufre. Se estima que de todas las mujeres de la

Unión Europea⁹⁶, al menos dos de cada diez han experimentado violencia física durante su vida adulta.

Existen varias formas de violencia psicológica, como el acoso sexual, el acoso laboral (mobbing).

Los datos arrojados en la encuesta europea sobre las condiciones de trabajo en 2015⁹⁷, en particular, sobre si el individuo mayor de 50 años ha sido sometido a discriminación durante la jornada laboral, el 19% de los individuos encuestados especifican que al menos ¼ parte del tiempo están sometidos a discriminación.

El **acoso sexual** suele consistir en acciones reiteradas, no consentidas e impuestas que pueden dañar gravemente la salud de un individuo. La mayoría de víctimas que sufren acoso sexual en el lugar de trabajo son mujeres.

El **mobbing** se refiere al comportamiento violento o acoso hacia una persona dentro del ambiente laboral con la finalidad de que la persona renuncie, sea despedido o simplemente trabaje con miedo y con desánimo. Son conductas de abuso asociadas al hostigamiento laboral y puede darse de manera vertical (por parte de un superior) u horizontal (por parte de compañeros).

Normalmente el perfil de personas que realizan tanto el acoso sexual como mobbing son personas con un cierto poder en la empresa⁹⁸, menor al de las víctimas, y por lo tanto no tienen que rendir cuenta ante ellos.

En este tipo de violencia, ejerce un papel muy importante la presión del grupo ya que en muchas ocasiones el grupo realiza lo mismo que la persona que ejerce la violencia por el mero hecho de agradar o por ver peligrar sus trabajos en caso de hacer lo contrario.

También cabe destacar que en muchos casos las víctimas son personas que realizan muy bien su trabajo y, por lo tanto, suscita envidias sobre el resto de trabajadores que ven peligrar sus puestos.

➤ **Medidas preventivas contra la violencia**

Aunque hoy en día todavía resulta difícil erradicar el acoso en el trabajo⁹⁹⁻¹⁰⁰, tanto físico como psicológico, las empresas deben tener un compromiso firme para eliminar tales riesgos.

⁹⁶ PERSPECTIVA_GENERO_OSALAN.pdf

⁹⁷ <https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

⁹⁸ http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf

- Establecer políticas de RRHH abiertas a las nuevas realidades sociales. Actualmente ya hay muchas empresas que tienen un protocolo de actuación en estos casos y las medidas van desde la imposición de sanciones a los culpables hasta cambio de centro o departamento, pero no debemos olvidar que las empresas deben tener una máxima y es que *“Prevenir es mejor que curar”*
- La empresa debe fomentar un compromiso ético que cree un sentimiento de rechazo a la violencia en todos los trabajadores.
- Se deben elaborar códigos de conducta y fomentar las buenas prácticas para crear un buen clima laboral.
- Facilitar información a las personas trabajadoras sobre la tipificación de dichas conductas y las sanciones que conlleva.
- Establecer protocolos de actuación en caso de que se diera cualquier tipo de violencia e informar sobre los procedimientos de denuncia previstos.
- Garantizar el derecho a quejarse sin represalias.
- Mantener la confidencialidad de todos los trabajadores.
- Formación orientada al fortalecimiento de actitudes favorables a la igualdad entre mujeres y hombres.
- Realización de campañas de sensibilización contra el acoso con la colaboración de la organización.
- Incorporación de asesoramiento y apoyo profesional en caso de sufrir acoso de cualquier tipo.

⁹⁹ <https://www.psicologia-online.com/prevencion-e-intervencion-del-acoso-laboral-677.html>

¹⁰⁰ <http://www.asoagle.org/medidas-especificas-para-prevenir-y-hacer-frente-al-acoso-sexual-y-acoso-por-razon-de-sexo-de-la-asociacion-alavesa-de-trabajo-social-agle/>

5. CONSIDERACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD COMO TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES.

Esta idea de tratar a los trabajadores de mayor edad como especialmente sensibles, surge por la concepción de que este tipo de trabajadores son mas vulnerables a ciertos riesgos por sus disminuciones psicofísicas o sensoriales reconocidas y es por esto que surge la necesidad de aplicar las correspondientes medidas que permitan prevenir los riesgos a los que están expuestos en su puesto de trabajo.

En el artículo 25 de la Ley de prevención de riesgos laborales, en el cual se expone la necesidad de establecer una protección eficaz a los trabajadores sensibles a ciertos riesgos, está sirviendo de apoyo para tener en cuenta las particularidades de salud de los trabajadores de mayor edad.

Con el objetivo de resolver estas particularidades en materia de salud que afectan a cada trabajador, desde la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se propone el principio de adaptación del trabajo a la persona es decir, una activación del principio de igualdad por razón de género y edad en el ámbito preventivo, debido a que se atienden a las condiciones físicas, psíquicas, y las diferencias entre genero, con el objetivo de que todos los trabajadores puedan desarrollar todo tipo de trabajos sin que existan desigualdades¹⁰¹.

Pero para establecer unas medidas preventivas y una protección individualizada para cada trabajador el artículo 25 de la LPRL, establece que se debe realizar una evaluación de riesgos, tanto del trabajador como del puesto de trabajo que recoja las características personales y el estado biológico de los mismo, además de una evaluación de la salud del trabajador, de sus aptitudes psicofísicas y además, una valoración objetiva de las instalaciones, equipos y procedimientos de trabajo que permita determinar si las capacidades del trabajador son suficientes para el puesto en el que se encuentra. Para verificar si el estado de salud de un trabajador es el adecuado para un determinado puesto y que no entrañe un peligro para el mismo, o para otros trabajadores que se encuentran a su alrededor, entra en juego la Vigilancia de la Salud a través de los reconocimientos médicos. (Artículo 25 LPRL)

¹⁰¹ Título: “Envejecimiento de la población trabajadora, Adaptación del puesto de trabajo y Despido por razones de salud”. Autora: Ruth Vallejo Da Costa.

El objetivo principal de esta evaluación es adaptar el puesto a las capacidades del trabajador y ver si ese trabajador reúne las condiciones psicofísicas adecuadas para ese trabajo.

6. PROMOCIÓN DE LA SALUD

La mayoría de los trastornos relacionados con la edad son susceptibles de programas de promoción de la salud. Se pueden clasificar en tres apartados principales sobre los que actuar:

Salud osteomuscular (osteoporosis, educación postural)

Salud cardiovascular (dieta saludable, actividad física, prevención tabaquismo, hipertensión, hiperlipemia)

Salud mental (ansiedad, depresión, insomnio)

Desde la Organización Internacional del Trabajo se realizan campañas de promoción de la salud¹⁰² a través del fomento de una dieta saludable, una actividad física saludable y un sueño saludable.

- En **educación postural** se establecen pautas de como sentarse adecuadamente en el lugar de trabajo o como manipular correctamente las cargas para evitar lesiones osteomusculares
- En cuanto a la **dieta saludable**, una alimentación equilibrada ayuda a reducir muchos factores de riesgo que pueden causar un daño para la salud.

Los riesgos derivados de una mala alimentación son enfermedades cardíacas, obesidad, diabetes... También una nutrición inadecuada puede llevar a un aumento de los riesgos psicosociales, como el estrés o la violencia.

- La **actividad física** se define según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como *“cualquier movimiento corporal, producido por la contracción de músculos que aumente considerablemente el ritmo cardíaco y el gasto de energía”*.

La actividad física ayuda a prevenir muchas enfermedades como la osteoporosis, los derrames, enfermedades cardíacas, hipertensión, diabetes y el cáncer.

El realizar ejercicio, junto con una alimentación saludable hace que disminuyan la posibilidad de padecer las enfermedades mencionadas con anterioridad.

También está demostrado que el mantenerse activo ayuda a prevenir o a minorar dolencias como lumbalgias y dolor de cuello, que es una de las

¹⁰² Riesgos psicosociales en trabajadores de mayor edad. Aspectos preventivos (INSHT)

principales causas de ausentismo laboral. A través del ejercicio se fortalecen los músculos de la zona lumbar y del cuello fortaleciendo la estructura de los mismos.

- **El sueño saludable** consiste en dormir un número adecuado de horas, de tal forma que permita restaurar el funcionamiento del cerebro y el metabolismo del cuerpo.

Se debe tener claro que el dormir no es una pérdida de tiempo ya que es una necesidad básica de los seres humanos. La privación del sueño puede tener un gran impacto sobre la salud física y mental, ya que aumenta la irritabilidad y hace que el desempeño en el trabajo sea mucho menor. Se trata de un factor que puede contribuir al desarrollo de otras enfermedades como hipertensión, diabetes, obesidad, depresión, ataque cardíaco y derrames. También tienen una mayor probabilidad de sufrir lesiones por accidentes de trabajo debido a que disminuye su concentración.

Existen diversos trastornos del sueño que generan un sueño de mala calidad e insuficiente, por lo que podría ser necesario consultar al médico para corregir dichos trastornos. Tales trastornos son: apnea, insomnio, narcolepsia, síndrome de las piernas inquietas.

Para poder descansar correctamente se requiere de un sueño profundo en el que interactúan diversas condiciones ambientales como el ruido, la temperatura y humedad, la luz y la seguridad de su entorno.

Otro factor asociado al sueño y que afecta negativamente sobre la salud, son los turnos de trabajo con una rotación frecuente. Los accidentes laborales más frecuentes asociados a la falta de sueño, se dan en turnos con rotación diurna/nocturna con más de tres noches a la semana.

Otro problema muy relacionado con el sueño son los accidentes de tráfico que se dan durante la jornada laboral, o en los trayectos de ir y volver del trabajo (accidentes in itinere).

Con estas promociones de la salud se pretende crear un impacto favorable en la salud de la población y concienciar sobre las mejoras que tales hábitos saludables pueden provocar en las personas. Dichos hábitos pueden reducir el ausentismo en el trabajo causado por mala salud o por riesgos psicosociales mencionados anteriormente y reducir los accidentes de trabajo derivados de manejos manuales de cargas o dolencias corporales causadas por la falta de actividad física.

Entre las medidas que propone el programa Solve ¹⁰³ para la integración de la promoción de la salud a las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), se encuentran:

- Medidas del tipo organizacionales como proponer horarios mas flexibles en los lugares de trabajo, promover la participación activa en la mejora de la organización del trabajo y del entorno laboral y ofrecer a los trabajadores oportunidades para una formación permanente.
- Medidas del tipo ambientales como la prohibición completa de fumar dentro del centro de trabajo, garantizar un ambiente de trabajo que garantice el apoyo psicosocial y fomentar las relaciones sociales en el lugar de trabajo.
- Medidas del tipo individuales como fomentar una alimentación saludable, ofrecer programas que permitan dejar de fumar, así como el promover el bienestar mental y fomentar la participación en eventos deportivos para fomentar la pertenencia al grupo.

¹⁰³ https://www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS_203117/lang--es/index.htm

7. CONCLUSIONES Y VALORACIÓN PERSONAL

Existen evidencias de que se está produciendo un cambio en la estructura demográfica a causa del envejecimiento de la población trabajadora que se ve reflejado en la evolución demográfica de la población hacia edades más avanzadas y el aumento de la esperanza de vida al nacer.

Dicho cambio en la estructura poblacional, también se ve reflejado desde el plano económico en un incremento anual cada vez más grande del número de beneficiarios de las pensiones con respecto al número de trabajadores que cotizan a la Seguridad Social, lo cual impide la sostenibilidad del Estado de Bienestar y hace necesario establecer medidas encaminadas a incrementar el número de cotizantes.

Dichas medidas van encaminadas al envejecimiento activo y el retraso en la edad de jubilación de las personas de mayor edad a través de diversos incentivos.

Pero se podrían también instaurar medidas destinadas a incrementar el número de cotizantes, a través de la negociación en los Convenios Colectivos para que se pactaran jubilaciones forzosas de los individuos de mayor edad, a cambio de un plan de empleo que supusiera la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral.

En la actualidad resulta de gran importancia la gestión del envejecimiento de la mano de obra y se evalúa como afectan determinadas condiciones de los trabajadores en el desempeño de sus labores lo que permite fomentar la salud física y psicológica de los trabajadores de mayor edad y de este modo aumentar la tasa de empleo de dichos trabajadores. (Estrategias de Seguridad y Salud 2014-2020).

Se evidencia la existencia de ciertas disminuciones psicofísicas como el deterioro de las funciones cognitivas y sensoriales asociadas al factor edad, que incrementan los riesgos de tener un accidente durante la jornada laboral.

También cabe destacar la existencia de determinados factores de riesgo que pueden incrementar la posibilidad de padecer determinados riesgos en el lugar de trabajo. Se pueden distinguir por razón de género y edad. Los más importantes son la menopausia, la dificultad de conciliación de la vida laboral y familiar, las exigencias en el trabajo y su intensidad, las exigencias emocionales, el apoyo social, la autonomía en el trabajo, la inseguridad en el empleo y la turnicidad y el trabajo nocturno.

Los riesgos mas importantes en el ámbito laboral son:

- Físicos e Higiénicos: la exposición a vibraciones, el ruido, el estrés térmico, la manipulación de productos o sustancias químicas y las caídas, tanto en el mismo nivel como a distinto nivel.
- Ergonómicos: los movimientos repetitivos de manos o brazos, el estar sentado, llevar o mover cargas pesadas y posiciones dolorosas o fatigantes.
- Psicosociales: el estrés, el abuso del alcohol y las drogas y la violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

Cabe destacar que la mayoría de los riesgos relacionados con la fuerza física se dan en el género masculino debido a la segregación horizontal en el mercado de trabajo que hace que los hombres suelen ocupar trabajos técnicos y sectores como artesanía, la construcción, el transporte o la industria extractiva y las mujeres tengan mayor presencia en el sector público, sector servicios, el sector de ventas y en trabajos administrativos. En cambio, en lo que respecta a los riesgos ergonómicos y psicosociales a los que están expuestos los hombres y las mujeres, cabe destacar que afectan en un porcentaje muy similar en ambos géneros.

En los que respecta a la edad, cabe destacar que existen un elevado número de trabajadores en edad avanzada que están sometidos a riesgos físicos y ergonómicos y evidencia la necesidad de introducir medidas preventivas.

Las medidas de protección van encaminadas a la formación continua y la vigilancia de la Salud de dichos sectores de población y realizar evaluaciones de riesgos para de este modo adaptarlos o reasignar en otro tipo de puesto a los trabajadores de mayor edad.

La consideración de los trabajadores de mayor edad como trabajadores especialmente sensibles resulta necesaria debido a que son mas vulnerables a ciertos riesgos por sus disminuciones psicofísicas o sensoriales reconocidas y al mismo tiempo pueden suponer un peligro tanto para ellos mismos, como para el resto de trabajadores que se encuentren a su alrededor. Resulta necesario establecer medidas preventivas encaminadas a adaptar el puesto al trabajador mediante una evaluación individualizada tanto del propio trabajador, como de las instalaciones y maquinas que utilice en el trabajo.

El objetivo principal de esta evaluación es adaptar el puesto a las capacidades del trabajador y ver si ese trabajador reúne las condiciones psicofísicas adecuadas para ese trabajo.

Otro de los mecanismos preventivos que establece la Organización Internacional del Trabajo es la Promoción de la Seguridad y Salud en el trabajo, a través del fomento de una dieta saludable, una actividad física saludable, un sueño saludable y una educación postural.

Mi valoración tras el estudio realizado y las conclusiones extraídas es que el envejecimiento de la población es real y a causa de ello se deben establecer una serie de medidas preventivas que afecten a la estructura organizativa de los lugares de trabajo. Resulta necesario realizar evaluaciones individualizadas de cada individuo y como se desenvuelve en el lugar de trabajo para poder adaptar el puesto de trabajo al propio trabajador, de acuerdo con los posibles disminuciones psicofísicas o limitaciones que pueda tener. De este modo se identificarán todos los posibles riesgos que puedan dañar la salud del trabajador, y así poder prevenirlos. También se conseguirá a su vez que no existan discriminaciones por razón de género o edad ya que, al adaptar el puesto al trabajador, se conseguirá que puedan desempeñar su trabajo con normalidad. A su vez, resulta vital la Promoción de la Seguridad y Salud en el trabajo para educar a los individuos desde temprana edad a través del fomento de una dieta saludable, una actividad física saludable, un sueño saludable y una educación postural, que permita que los individuos lleguen a edades avanzadas en buenas condiciones de Salud.

8. BIBLIOGRAFÍA

8.1 Artículos

Título: *“Riesgos Psicosociales en los Trabajadores de mayor edad. Aspectos preventivos”*. Autora: Clotilde Nogareda. Jefa de la Unidad Técnica de Ergonomía y Psicosociología. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Título: *“Consecuencias del envejecimiento de la población: el futuro de las pensiones”*. Autora: Laura Lorenzo Carrascosa. INE.

Título: *“SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo”*. Elaborado por: Oficina Internacional del Trabajo Ginebra.

Título: *“Proyecciones de Población 2016-2066”*. Elaborado por: INE.

Título: *“Guía Práctica para implantar un programa de promoción de la salud en el trabajo en las organizaciones”*. Autores: Cristina De Rosa Torner y Silvia Nebot García.

Título: *“Trabajo Saludable en una Europa que Envejece. Estrategias e Instrumentos para Prolongar la vida Laboral”*. Autores: Martina Morschhäuser y Reinhold Söchert
Elaborado por: European Network for Workplace Health Promotion.

Título: *“Ley 31 / 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales”*. BOE.

Título: *“Ley 39 / 1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”*. BOE.

Título: *“NTP 349: Prevención del estrés: intervención sobre el individuo”*. INSHT.

Título: *“NTP 438: Prevención del estrés: intervención sobre la organización”*. INSHT.

Título: ***“NTP 367: Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad”***. INSHT.

Título: ***“NTP 477: Levantamiento manual de cargas: ecuación del NIOSH”***. INSHT.

Título: ***“Guía Técnica para la Evaluación y Prevención de los riesgos relativos a la Manipulación Manual de Cargas”***. Real Decreto 487/1997, de 14 de abril. INSHT.

Título: ***“Guía Técnica para la Evaluación y Prevención de los riesgos relacionados con los Agentes Químicos presentes en los lugares de trabajo”***. Real Decreto 374/2001, de 1 de mayo. INSHT.

Título: ***“Guía Técnica para la Evaluación y Prevención de los riesgos relacionados con las vibraciones mecánicas”***. Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre. INSHT.

Título: ***“Ruido y Salud”***. Elaborado por: Observatorio de Salud y Medio Ambiente de Andalucía.

Título: ***“Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España”***.
Autor: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)

Título: ***“Sensibilización sobre el acoso psicológico en el trabajo”***. Elaborado por:
OMS, ISPESL, ICP IST.

Título: ***“Guía de Prevención de Riesgos psicosociales”***. Elaborado por: OSALAN

Título: ***“Trabajos saludables en cada edad. Promoción de la vida laboral sostenible”***.
Elaborado por: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo.

Título: ***“Guía para el abordaje del envejecimiento en la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales”***. Elaborado por: Foment del Treball Nacional.

Título: ***“Estado de Salud y factores de riesgo laboral en los trabajadores de mayor edad”***. Autores: José Ignacio García Ninet y Jesús Barceló Fernández.

Título: “*Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*”. Elaborado por: Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo.

Título: “*Envejecimiento de la población trabajadora, Adaptación del puesto de trabajo y Despido por razones de salud*”. Autora: Ruth Vallejo Da Costa.

8.2 Webgrafía

<http://mayores.consumer.es/documentos/porque/demografia.php>

<http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1433>

<http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/p319a/serie/I0/&file=01001.px>

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177004&menu=ultiDatos&idp=1254735573002

<http://www.ine.es/prensa/np994.pdf>

http://www.ine.es/daco/daco42/sociales/infosoc_envej.pdf

<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/las-ventajas-de-seguir-trabajando-mas-alla-de-la-edad-de-jubilacion.html>

<https://osha.europa.eu/es/themes/osh-management-context-ageing-workforce>

http://www.infocop.es/view_article.asp?id=4420

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art02.pdf>

<https://blog.neuronup.com/ejercicios-trabajar-funciones-cognitivas/>

<http://www.elmundo.es/elmundosalud/2012/01/05/neurociencia/1325792191.html>

<http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t15/p419/a2011/p01/I0/&file=01136.px>

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_348.pdf

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/7807118>

<https://preventiva.wordpress.com/2012/07/16/aspectos-psicosociales-de-la-menopausia/>

<https://centradaenti.es/menopausia-la-prevencion-es-la-clave/>

<https://isepclinic.es/blog/la-dificultad-de-conciliar-la-vida-laboral-y-familiar/>

<https://www.europapress.es/sociedad/noticia-80-mujeres-tienen-problemas-conciliar-estudio-20150710190443.html>

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568>

<https://www.prevencionintegral.com/comunidad/blog/upcplus/2018/05/16/4-tipos-medidas-para-conciliacion-vida-laboral-personal-familiar>

<http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLI CACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/ENCT%202015.pdf>

<http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLI CACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/ENCT%202015.pdf>

<http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLI CACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/ENCT%202015.pdf>

<https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_367.pdf

<https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/es#Ocupaciones

<http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4128>

<http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/e245/p08/10/&file=02002.px>

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-18262>

<http://www.varios.cen7dias.es/contenido.php?boletin=127&secc=16&det=4581>

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-4414>

https://www.diba.cat/c/document_library/get_file?uuid=72b1d2fd-c5e5-4751-b071-8822dfdfdded&groupId=7294824

<http://www.gencat.cat/bsf/ssl/es/html/>

<https://www.adilropadetrabajo.com/blog/2018/04/estres-termico-calor-frio/>

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/891a925/922w.pdf>

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/CARTELES%20Y%20FOLLETOS/FOLLETOS/2012/TRABAJAR%20CON%20CALOR.pdf>

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/1031a1042/NTP%201036.pdf>

<https://www.adilropadetrabajo.com/blog/2018/04/estres-termico-calor-frio/>

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2013/ficheros/FINAL%20-%20PDF%20Accesible%20-%20GT374%20-%2010-10-2013.pdf

<http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3458>

<https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/cargas.pdf>

<http://www.ergoibv.com/blog/riesgos-ergonomicos-medidas-para-prevenirlos/>

http://www.ajemadrid.es/wp-content/uploads/aje_ergonomicos.pdf

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_203378.pdf

<http://neurologiadeltabajo.sen.es/pdf/ponencia2012a.pdf>

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_349.pdf

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_438.pdf

<http://www.saludjuntos.com/estadisticas-mundiales-sobre-el-consumo-de-alcohol-tabaco-y-drogas-ilicitas-informe-de-situacion-de-2017/>

https://www.sepin.es/cronus4plus/doctrina/VerDoc.asp?referencia=SP%20FART%20F68677&cod=01-07a1IB0H905u1Jn0ml0FF1Jn01c0FP0yZ1jG0Fb0011Dj09Q07s0XL07l0Id0%26F07b0G%3D1jE0JP1S_0%26A0Gf1AU1Sr

<http://geseme.blogspot.com/2015/01/la-prevencion-del-consumo-de-alcohol-y.html>

<https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf

<https://www.psicologia-online.com/prevencion-e-intervencion-del-acoso-laboral-677.html>

<http://www.asoagle.org/medidas-especificas-para-prevenir-y-hacer-frente-al-acoso-sexual-y-acoso-por-razon-de-sexo-de-la-asociacion-alavesa-de-trabajo-social-agle/>

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_705.pdf

8.3 Informes

Informe Anual del Sistema de Nacional de Salud 2016.

Informe sobre estadísticas de Accidentes de Trabajo. Año 2015

Informe sobre el Estado de la seguridad y salud laboral en España 2015.