



# ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

---

**Autora: Thania Miñés Irún**

**Directora: Ruth Vallejo Da Costa**

En el presente trabajo se analiza cómo abordar desde la prevención de riesgos laborales el envejecimiento de la población activa y qué medidas se pueden llevar a cabo desde las empresas para garantizar la seguridad y salud en el trabajo a medida que avanza la edad, teniendo en cuenta los estereotipos que se han formado en torno a los trabajadores veteranos, los principales daños en la salud debido al envejecimiento y los problemas de salud asociados al trabajo.

The aim of this study is to analyse, from the labour risk prevention point of view, how to address the aging of the working population as well as the measures that could be adopted by employers to guarantee security and health at work as age increases. According to stereotypes formed around senior workers, work and aging associated health damage have been taken into account.

Palabras clave: envejecimiento, salud, riesgos laborales, prevención, seguridad en el trabajo.

Keyword: aging, health, labour risk, prevention, workplace security.

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. SITUACIÓN DEMOGRÁFICA Y ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA .....	5
3. ESTEREOTIPOS Y DISCRIMINACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN FUNCIÓN DE LA EDAD Y GÉNERO. ....	9
4. DAÑOS EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES VETERANOS Y PERSPECTIVA DE GÉNERO. ....	12
5. GESTIÓN DE LA EDAD EN LAS EMPRESAS .....	16
5.1. Seguridad y salud en el trabajo .....	17
5.2. Contratación y desarrollo profesional .....	17
5.3. Rotación y redistribución .....	17
5.4. Transferencia de conocimientos y formación continua .....	18
5.5. Flexibilidad de horarios .....	18
5.6. Salida del mercado laboral y transición a la jubilación.....	18
6. PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES EN FUNCIÓN DE LA EDAD Y MEDIDAS GENERALES QUE SE PUEDEN LLEVAR A CABO EN LAS EMPRESAS A MEDIDA QUE AVANZA LA EDAD. ....	19
6.1. EVALUACIÓN DE PUESTOS CONSIDERANDO LA EDAD .....	20
6.2. VIGILANCIA DE LA SALUD .....	22
6.3. FORMACION.....	23
6.4. ERGONOMÍA .....	24
6.5. CONDICIONES PSICOSOCIALES Y ORGANIZATIVAS.....	26
7. CONCLUSIÓN.....	29
Bibliografía .....	30

# 1. INTRODUCCIÓN

Para estudiar el envejecimiento de la población trabajadora hay que partir del envejecimiento de la población en general. Es un hecho que se están produciendo importantes cambios en la estructura de la población. Una de las principales características de la población en los países industrializados es el envejecimiento debido al descenso de la natalidad y el incremento de la esperanza de vida.

El envejecimiento de la población junto con la prolongación de la esperanza de vida es un gran avance social pero también tiene importantes repercusiones socioeconómicas, tanto para las empresas como para la sociedad en general.

El hecho de que vivamos más años lleva a que las personas tienen derecho a percibir durante más tiempo una pensión pública, lo que conlleva un aumento de la población pensionista y un descenso de la población activa. Esto ha llevado a retrasar la edad de jubilación de los 65 a los 67 años. La ley sobre la reforma de las pensiones<sup>1</sup>, establece un régimen transitorio que durará hasta 2027, cuando la edad de jubilación será a los 67 años.

Desde las empresas es necesario que se incorpore la gestión de la edad en la actividad preventiva teniendo en cuenta las características de los trabajadores y trabajadoras de mayor edad para que puedan trabajar en un entorno laboral seguro y adecuado a sus necesidades. La salud de la población trabajadora no depende de las condiciones de trabajo en los últimos años de su carrera profesional, sino que hay que tener en cuenta toda la vida profesional.

En el presente trabajo se va a analizar, desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, diferentes medidas que pueden llevar a cabo las empresas para mejorar la seguridad y salud de las personas trabajadoras debido al envejecimiento de la población.

Primero se realiza un breve análisis sobre la situación demográfica en España, los diferentes cambios que se producen en la salud a medida que avanza la edad, identificando las diferencias entre mujeres y hombres, los estereotipos que se han formado en torno a estos trabajadores y cómo afectan el trabajo.

Después se analizan diferentes medidas que se pueden llevar a cabo en las empresas desde la prevención de riesgos laborales para gestionar la edad de las personas trabajadoras, basándome en el marco jurídico de la Ley de prevención de Riesgos Laborales, así como en diferentes estudios e informes que se han elaborado tanto desde la Unión Europea como desde España, así como diferentes asociaciones e instituciones.

La prevención de riesgos laborales es un derecho de todos trabajadores y una obligación del empresario. La protección de los trabajadores implica la adopción por parte de la empresa de medidas específicas pero también, corresponde a los propios trabajadores velar por su seguridad y salud.

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores de edad avanzada se ha convertido en una prioridad dado que las personas trabajan durante más tiempo y el porcentaje creciente de esta población.

---

<sup>1</sup> Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social.

Desde las empresas se puede evitar que el trabajo contribuya a un desgaste prematuro y a la aparición de enfermedades relacionadas con el trabajo, para ello hay que partir de la prevención de riesgos laborales y prestar atención a los trabajadores especialmente sensibles atendiendo a las condiciones de trabajo y del entorno, así como desarrollar estrategias de adaptación de los puestos de trabajo.

En la Ley de Prevención de Riesgos Laborales<sup>2</sup>, se establece la obligación del empresario a una protección eficaz, especialmente a aquellos trabajadores que por sus propias características personales o estado biológico conocido sean sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Se realiza una mención explícita a los trabajadores que tengan reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial, a las trabajadoras embarazadas y a los menores de edad, pero no se hace una mención a los trabajadores de edad avanzada, aunque éstos podrían incluirse en el grupo de trabajadores que por sus características personales son sensibles a los riesgos.

A falta de regulación específica para los trabajadores veteranos, la negociación colectiva puede ser un instrumento útil para introducir medidas de prevención de riesgos y adaptación de los puestos y condiciones de trabajo que puedan verse afectados por la edad avanzada del trabajador.

En la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, 2002<sup>3</sup>, se especificó que es "indispensable adoptar medidas políticas para ampliar las posibilidades de empleo y nuevas modalidades de trabajo basadas en la jubilación flexible, entornos laborales adaptables y rehabilitación profesional para personas de edad con discapacidades".

Ciertas condiciones de trabajo afectan especialmente a los trabajadores mayores, como el trabajo a turnos, las posturas forzadas, el trabajo nocturno o la presión de tiempo.

Las últimas medidas han ido orientadas a ampliar la vida laboral mediante la prolongación de la edad de jubilación, pasando de los 65 a los 67 años, el endurecimiento del cálculo de la pensión y el acceso jubilación parcial o anticipada.

---

<sup>2</sup>Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

<sup>3</sup> <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/ceoma-congresoviiponencia-03.pdf>

## 2. SITUACIÓN DEMOGRÁFICA Y ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA

En los países industrializados se está produciendo una importante transformación demográfica. Esta se caracteriza por el envejecimiento de la población, debido al descenso de la natalidad, el aumento de la esperanza de vida y la disminución de la mortalidad, lo que está produciendo un crecimiento de la población en edad adulta.

La tasa bruta de natalidad (nacidos por cada 1000 habitantes) ha pasado de 15,22 en 1980 a 7,84 en 2018<sup>4</sup>, lo que supone una disminución de 7,38 puntos. Mientras que la tasa bruta de mortalidad (defunciones por cada 1000 habitantes) ha pasado de 7,69 en 1980 a 9,10 en 2018, este aumento puede deberse al incremento de las personas de avanzada edad.

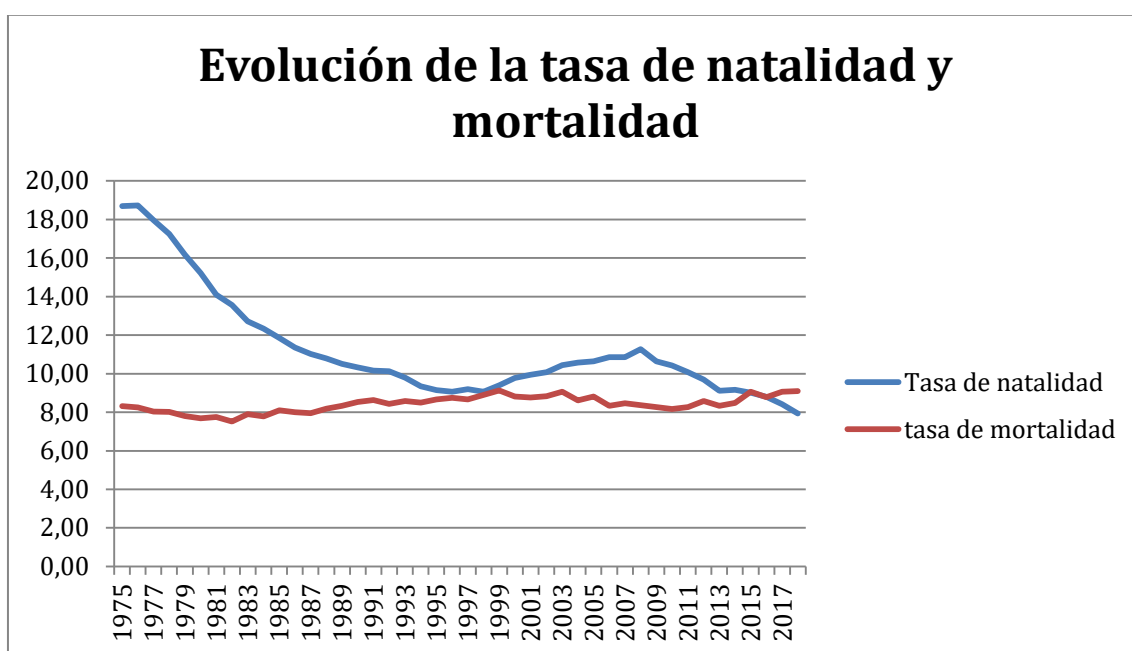


Gráfico 1. Fuente de datos INE. Elaboración propia.

En España este crecimiento ha sido más acelerado, se está produciendo un proceso paralelo de disminución de los jóvenes y aumento de los mayores que está produciendo un cambio en la pirámide poblacional. En menos de treinta años se ha duplicado el número de personas mayores de 65 años. La esperanza de vida ha aumentado en los últimos años, pasando de 75.49 años en 1980 a 83.19 en 2018, aumentando 7.7 años la esperanza de vida. Además hay un mayor número de personas mayores de 60 disfrutando de buena salud.

<sup>4</sup> <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1381#!tabs-tabla>

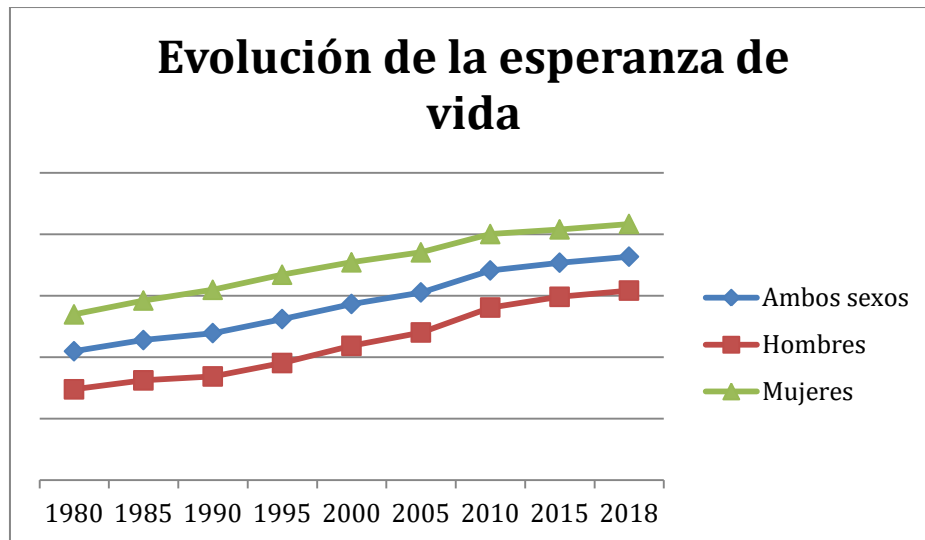
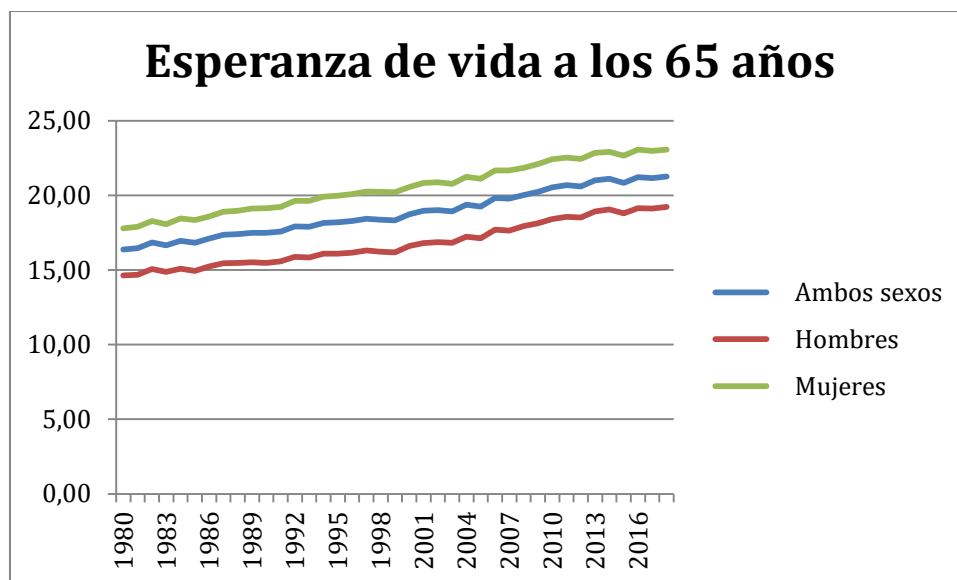


Grafico 2. Fuente de datos INE. Elaboración propia.

Evolución de la esperanza de vida									
Año	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2018
<b>Ambos sexos</b>	75,49	76,4	76,97	78,11	79,34	80,28	82,07	82,7	83,19
<b>Hombres</b>	72,39	73,12	73,44	74,53	75,93	77,02	79,05	79,92	80,43
<b>Mujeres</b>	78,49	79,62	80,49	81,72	82,73	83,54	85,03	85,41	85,85

Tabla 1. Fuente de datos INE. Elaboración propia.

La esperanza de vida a partir de los 65 años también ha aumentado, pasando de 16,38 años de vida a partir de 65 años en 1980 a 21,25 en 2018. La esperanza de vida a partir de los 65 años es ligeramente superior en mujeres que en hombres, siendo en 2018 la esperanza de vida de las mujeres a partir de 65 años de 23,07 y la de los hombres de 19,22 en 2018.



**Grafico 3.** Fuente de datos INE. Elaboración propia

El envejecimiento de la población se va a reflejar en el aumento de los trabajadores de mayor edad. La población activa de 55 a 59 años ha crecido de 2002 a 2019 un 4,5%, pasando de 1.220,1 a 2.497 personas activas en esa franja de edad<sup>5</sup>. Estas cifras van a aumentar por el descenso de la tasa de natalidad y el descenso de trabajadores que se incorporan al mercado de trabajo. La edad en que las personas se incorporan al mercado de trabajo es cada vez más tardía, una de las causas principales es que los jóvenes alargan sus estudios más que antes como consecuencia de la competitividad existente en el mercado de trabajo.

En cuanto a la población ocupada, las cifras también indican un descenso de los jóvenes y un aumento de los mayores de 55 años. Hay que tener en cuenta los efectos de la crisis económica, a partir de 2007 se produce una disminución del número total de ocupados. Comparando la población ocupada y la población activa se observa que los trabajadores jóvenes son los que más han sufrido las consecuencias de la crisis económica, además el trabajo que realizan es más precario y con peores condiciones laborales.

Uno de los objetivos de la estrategia Europa 2020 es aumentar la tasa de empleo de la población entre 20 y 64 años al 75%<sup>6</sup>. En este contexto de envejecimiento demográfico y prolongación de la esperanza de vida, los países se enfrentan a lo que se denomina envejecimiento saludable de la población o envejecimiento activo.

El envejecimiento de la población activa lleva a considerar diferentes aspectos en relación con el trabajo. Por ello la OIT ha desarrollado la Recomendación sobre trabajadores de Edad, de 1980 (nº 162). En esta recomendación no se especifica una edad determinada para la consideración de trabajadores veteranos, sino que se establece que cada país podrá definir a que trabajadores se aplica esta recomendación.

<sup>5</sup> <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4049#!tabs-tabla>

<sup>6</sup> <https://osha.europa.eu/es/themes/osh-management-context-ageing-workforce>.

La edad de referencia para considerar a los trabajadores como trabajadores veteranos o de edad avanzada varía según el contexto cultural, el desarrollo económico y la actividad que se realiza. Algunos autores establecen una diferencia entre trabajadores maduros, que serían los mayores de 45 años y trabajadores de edad avanzada que serían los mayores de 55 años.

En general se utilizan indistintamente los diferentes términos -trabajadores maduros, trabajadores de edad avanzada, trabajadores veteranos, trabajadores de mayor edad)- para identificar a este grupo de población. En España, el INSST suele utilizar el término trabajadores de edad o trabajadores de mayor edad. En mi opinión es más adecuado el término trabajadores veteranos o maduros ya que tiene un carácter más positivo al hacer referencia a la madurez o mayor experiencia que este colectivo tiene en el mercado de trabajo.



### **3. ESTEREOTIPOS Y DISCRIMINACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN FUNCIÓN DE LA EDAD Y GÉNERO.**

El envejecimiento de los trabajadores y trabajadoras ha llevado a una serie de estereotipos en torno a estos trabajadores de mayor edad. En general se considera que los empleados y empleadas veteranos generan problemas relacionados con la productividad, la flexibilidad, la innovación, el estrés, el cansancio y la salud. Se tiene una percepción estereotipada de que estos trabajadores son un grupo uniforme, que se caracteriza por la baja flexibilidad, el conservadurismo, la dependencia y la pasividad.

Las investigaciones reflejan que el rendimiento de los trabajadores y trabajadoras veteranos no es inferior al de los jóvenes. Una diferencia que se hace en cuanto a las capacidades de los trabajadores son la diferencia entre capacidades cristalizadas y fluidas<sup>7</sup>.

Las capacidades fluidas se caracterizan por un procesamiento de información consciente y se basan en la rapidez, funciones espaciales y la relación de información. Estas capacidades tienden a deteriorarse con la edad, las personas mayores tienen más dificultades para mantener de manera constante la atención y realizan las actividades con mayor lentitud debido al deterioro de los procesos cognitivos, la capacidad de memorización es menor.

Las capacidades cristalizadas se basan en conocimientos y procesos asentados, requiriendo poco esfuerzo y están más automatizadas, por lo que van aumentando a lo largo de la vida laboral. Las actividades basadas en procesos de memoria funcionan de manera automática, pero requiere un entorno conocido y estable lo que cada vez es menos frecuente en las organizaciones.

Aunque algunas capacidades puedan verse mermadas otros aspectos se fortalecen con la edad. En general, las tareas que se relacionan con un alto nivel de destreza, experiencia y toma de decisiones mejoran con la edad. Por el contrario, aquellas tareas que requieren importantes esfuerzos físicos tienden a empeorar con la edad, principalmente por que el envejecimiento genera una serie de problemas relacionados con aspectos a nivel fisiológico (visión, audición, fuerza física, aparato motor).

En general, los trabajadores y trabajadoras veteranos se adaptan con mayores dificultades a los cambios en las organizaciones. Las organizaciones son cada vez más horizontales, más flexibles, orientadas al mercado y a la calidad y menos al producto y tienden a ser más transparentes, lo que requiere que los empleados y empleadas sean más autónomos, más creativos y emprendedores y tomen más decisiones. Para los trabajadores y trabajadoras de mayor edad esto supone un problema ya que durante su vida laboral la estructura del mercado de trabajo suponía que no tenían que tomar decisiones y su comportamiento en el trabajo estaba dado.

Las medidas principales para solucionar este problema deberían ir orientadas a ajustes técnicos, ajustes ergonómicos del puesto de trabajo, jornadas laborales más cortas y mayor autonomía para determinar el ritmo de trabajo. El aumento del número de trabajadores de mayor edad ha llevado a desarrollar políticas laborales orientadas a este colectivo.

---

<sup>7</sup> Factores psicosociales de trabajadoras y trabajadores veteranos y mercado laboral: el envejecimiento activo

Además, las mujeres sufren una doble discriminación debido a una serie de factores que solo afectan a este colectivo. Suelen tener mayores dificultades de acceso y permanencia al mercado de trabajo lo que genera inseguridad, así mismo tienen mayores dificultades de promoción y desarrollo de carrera profesional.

Las mujeres sufren una doble segregación que se producen en los diferentes sectores, actividades y tareas en el mercado laboral<sup>8</sup>. La segregación horizontal se produce por una distribución desigual entre mujeres y hombres en el empleo y está relacionada con estereotipos de género. Existen sectores altamente feminizados o masculinizados como puede ser el sector de cuidados que está altamente feminizado o, por el contrario, aquellas ocupaciones relacionadas con ingenierías que están más masculinizadas. La segregación horizontal, conlleva que las mujeres estén más presentes en aquellos sectores como la sanidad y el trabajo social, la educación y otros servicios que son más exigentes desde el punto de vista emocional lo que puede llevar a un mayor estrés y daños psicosociales.

La segregación vertical es la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos directivos y las dificultades para acceder a ellos. Una de las causas es el denominado “techo de cristal”, que se puede definir como la barrera invisible que impide que las mujeres puedan acceder a puestos de responsabilidad en las empresas. La falta de oportunidades de promoción y movilidad profesional conlleva una mayor concentración de mujeres en los niveles inferiores lo que puede derivar en una exposición más prolongada a ciertos peligros como las tareas repetitivas y las posturas forzadas.

Así mismo las mujeres suelen ocupar puestos de trabajo más precarios con una mayor temporalidad y trabajo a tiempo parcial, lo que se asocia con un mayor número de accidentes y una disminución de los ingresos durante la vida laboral. La brecha salarial, es decir la diferencia de salarios entre mujeres y hombres por desarrollar el mismo trabajo con funciones similares está relacionada con diferentes factores. Algunos de ellos son<sup>9</sup>:

- Los puestos de gerencia y supervisión son ocupados en su mayoría por hombres.
- Las mujeres se encargan en mayor medida del trabajo no remunerado, cuidado doméstico y cuidado de personas.
- Las mujeres suelen abandonar el mercado laboral por cargas familiares con más frecuencia que los hombres, lo que afecta al desarrollo profesional, salario y pensiones.
- Segregación en el mercado laboral ya que no existe una representación igualitaria entre mujeres y hombres en los sectores profesionales y ocupaciones laborales.

En el *Estudio sobre la percepción de la discriminación por edad en el empleo*<sup>10</sup>, elaborado por el Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades, se refleja que la edad es el factor de discriminación más frecuente en el ámbito laboral.

En este estudio aparece la discriminación por edad y género como los principales factores de discriminación en el trabajo. Pero esta discriminación no afecta igual a mujeres que a hombres, mientras que el factor de la edad es transversal y afecta tanto a hombres como a mujeres, el factor de género afecta casi exclusivamente a las mujeres.

---

<sup>8</sup> <https://www.ugt.es/sites/default/files/guiageneroyriesgosweb.pdf>

<sup>9</sup> <https://www.ugt.es/sites/default/files/guiageneroyriesgosweb.pdf>

<sup>10</sup> <http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1757.pdf>

Cuando se pregunto a los entrevistados la razón por la que se han sentido personalmente discriminados en el trabajo, en el caso de las mujeres la edad y el género tenían la misma incidencia, el 25% afirmaba sentirse discriminada por razón de género. Entre los hombres, la edad es el principal factor de discriminación, el 20,5% afirmaba sentirse discriminado por la edad en alguna ocasión. Los entrevistados que declaraban sentirse discriminados en función de la edad eran los más jóvenes y los mayores de 50 años.

En cuanto a la discriminación por género que sufren mayoritariamente las mujeres, ésta se asocia principalmente a la “edad fértil” de la mujer y a las edades intermedias por ser a la edad que se asocia con el embarazo.

Entre las personas que declaran haberse sentido discriminadas en función de la edad, el momento más destacado es “el acceso al trabajo”, tanto entre los jóvenes como en las edades adultas. Entre los hombres además del acceso al trabajo, están también presentes la promoción, el acceso a puestos de responsabilidad, el salario y el acceso a la formación. Mientras que las mujeres, se refleja que el acceso al puesto de trabajo es la principal discriminación, y en menor medida la promoción o el salario y, a diferencia de los hombres, el acceso a la formación tiene muy poca incidencia.

## 4. DAÑOS EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES VETERANOS Y PERSPECTIVA DE GÉNERO.

El deterioro en la salud de la edad avanzada afecta especialmente a las capacidades físicas y sensoriales. El envejecimiento de la población conlleva un aumento de enfermedades crónicas como diabetes, reuma, enfermedades cardiacas, así como enfermedades degenerativas como el alzhéimer o la demencia. Los principales problemas de salud asociados con la edad son la pérdida de visión y de la capacidad auditiva.

De acuerdo con la Guía para la gestión de la salud, del bienestar y de la adaptación del puesto de trabajo en trabajadores de edad, elaborada por el INSST<sup>11</sup>, los principales cambios que se producen a lo largo del ciclo vital y que afectan a la capacidad funcional y laboral son:

- Reducción de la movilidad articular, con la edad la densidad de los tejidos y la densidad ósea es menor, disminuye la capacidad de movimiento, la elasticidad de las articulaciones y aumenta la tendinitis. Además, en las mujeres postmenopáusicas la densidad ósea disminuye.
- Pérdida de fuerza muscular, de forma general se produce una reducción de la masa muscular, menor velocidad de contracción, rigidez, pérdida de resistencia y fuerza, tanto en hombres como en mujeres.
- Sistema nervioso, aparecen problemas de coordinación en la motricidad. Esto afecta, en especial a un mayor riesgo de caídas desde alturas. También desde el punto de vista de la ergonomía a la manipulación manual de cargas, la adopción de posturas forzadas y movimientos repetitivos.
- Problemas cardiacos, se reduce la frecuencia cardiaca y el consumo de oxígeno. La eficiencia del sistema cardiovascular se reduce un 30% entre los 30 y 60 años, lo que repercute en la realización de trabajos con importante carga física.
- Órganos sensoriales, los principales riesgos se relacionan con la pérdida de visión y de capacidad auditiva que puede afectar a la realización de tareas minuciosas, a la conducción y a la comprensión de instrucciones.
- Ritmo circadiano: con la edad se sufren mayores trastornos del sueño como insomnio, trastornos de sueño-vigilia, que afecta especialmente a aquellos que trabajan a turnos.
- Metabolismo: normalmente la recuperación tras las lesiones y enfermedades es más lenta y existe un mayor riesgo de recaídas y dolor crónico. Además, se tiene menor tolerancia al frío y al calor por lo que hay más riesgos de hipotermias y golpes de calor.

---

<sup>11</sup><https://www.insst.es/documents/94886/599872/Guía+para+la+gestión+de+la+salud%2C+del+bienestar+y+la+adaptación+del+puesto.pdf/68839323-1e52-45a5-8a9c-03e7c519f530>

El *Informe Mundial sobre envejecimiento y salud* elaborado por la OMS, considera que los factores clave que influyen en el envejecimiento de la población son el aumento de la esperanza de vida, (influenciada por el aumento de la supervivencia en la vejez) y la caída de la tasa de fecundidad.

De acuerdo con este informe, a nivel biológico el envejecimiento se caracteriza por la acumulación de daños moleculares y celulares a lo largo de la vida, lo que provoca un deterioro progresivo de muchas funciones del cuerpo, mayor vulnerabilidad a factores del entorno y mayor riesgo de enfermedades y muerte.

Respecto a las funciones de movimiento, se establece que alcanzan su nivel máximo en la edad adulta temprana y tienden a disminuir con la edad, pudiendo estar asociado con el deterioro de la fuerza y la función musculoesquelética. Una manera para evaluar la función muscular es medir la fuerza de presión o agarre. Las mujeres suelen tener menos fuerza de presión que los hombres, pero en ambos sexos disminuye con la edad.

El envejecimiento también se relaciona con cambios en los huesos y articulaciones, con la edad la densidad ósea disminuye, especialmente en las mujeres posmenopáusicas. El cartílago articular también sufre cambios con la edad, a medida que se desgasta el cartílago y disminuye el líquido sinovial, la articulación se vuelve más rígida y frágil, aunque no se relaciona universalmente con el dolor articular o la artrosis, la prevalencia de este trastorno está fuertemente asociada con la edad.

En cuanto a las funciones sensoriales, el envejecimiento se asocia a la pérdida de visión y de audición, aunque hay grandes diferencias a nivel individual. La hipoacusia relacionada con la vejez, se denomina *presbiacusia*, es bilateral y más marcada en las frecuencias más altas.

Los principales problemas de salud, asociados al trabajo y a los que están expuestos los trabajadores son<sup>12</sup>: la manipulación manual de cargas, los trabajos que exijan posturas forzadas o movimientos repetitivos, aquellos trabajos con riesgos de caída desde altura, la sobre-carga de trabajo, los ruidos y vibraciones y los riesgos relacionados con la exposición a agentes químicos.

El envejecimiento es un factor a tener en cuenta para la protección de los trabajadores. En función de las actividades y el puesto de trabajo la edad del trabajador puede contribuir a un aumento de los riesgos laborales. La pérdida de capacidades físicas y sensoriales puede dar lugar a que las condiciones de trabajo supongan un mayor riesgo para ellos y para los demás trabajadores y terceros.

Los trabajadores veteranos padecen principalmente dolores de espalda, cuello y nuca, hombros, rodillas, extremidades, manos y pies. De acuerdo con el informe de la CEOE<sup>13</sup>, el 80% de los trabajadores de 55 años o más tienen algún problema de salud. El impacto de las enfermedades profesionales es mayor en las personas de edad avanzada, especialmente aquellas enfermedades relacionadas con un periodo de exposición a agentes que pueden provocar enfermedades graves.

Un indicador que se puede tener en cuenta para observar el impacto del envejecimiento en el mercado laboral es la generación de accidentes y enfermedades profesionales y la duración y frecuencia de las bajas. La duración de las bajas aumenta con la edad, mientras que el número de bajas es mayor en trabajadores jóvenes, aunque estas sean más cortas.

---

<sup>12</sup> El envejecimiento de la población trabajadora, Observatorio Vasco sobre Acoso y discriminación

<sup>13</sup> Estado de salud y factores de riesgo laboral en los trabajadores de mayor edad, CEOE

Los problemas de salud como los trastornos musculoesqueléticos y las enfermedades mentales, son una de las causas principales de las bajas por enfermedad de larga duración y del abandono del trabajo por incapacidad permanente.

Después de un accidente o una enfermedad, la rehabilitación profesional y la reincorporación al trabajo son un factor clave para recuperar y mantener la capacidad de trabajo. Es conveniente realizar una intervención temprana que ayude a la persona afectada a que se pueda incorporar al trabajo lo antes posible y con unas buenas condiciones laborales y de salud.

El estudio elaborado por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) *“Rehabilitación y reincorporación al trabajo: Sistemas y políticas europeas”* afirma que el envejecimiento aumenta la probabilidad de desarrollar patología que causan discapacidad o limitan las capacidades funcionales. Según este estudio las principales causas de bajas por enfermedad de larga duración y de jubilación por discapacidad se relacionan con los trastornos musculoesqueléticos y las enfermedades mentales.

Las bajas por enfermedad de larga duración que llevan al desempleo constituyen un factor predictivo de la salida del mercado laboral, lo que conlleva la percepción de la pensión por incapacidad y el paso a la jubilación anticipada, lo que supone una carga económica a los Estados, las empresas y la sociedad. Después de un accidente o una ausencia prolongada por enfermedad, los sistemas de rehabilitación profesional y reincorporación al trabajo son clave para recuperar y mantener la capacidad de trabajo. De acuerdo con este estudio, estos sistemas tienen que integrarse en las estrategias empresariales para mantener la capacidad de trabajo, la empleabilidad y prolongar la vida laboral.

El estudio *“Las mujeres y el envejecimiento de la población activa: consecuencias para la seguridad y la salud en el trabajo”* elaborado por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA)<sup>14</sup>, establece que los cambios relacionados con el envejecimiento son diferentes entre hombres y mujeres. El cambio más evidente relacionado con la edad es la menopausia, pero hay otros cambios que también afectan más frecuentemente a mujeres como son la osteoporosis, la osteoartritis y el cáncer de mama. Estas diferencias hay que tenerlas en cuenta a la hora de elaborar las estrategias para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se deben enfocar las estrategias desde la perspectiva de género para lograr una mayor igualdad entre hombre y mujeres en el mercado de trabajo y reducir la brecha salarial que también aumenta con la edad.

A parte de las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, se han construido socialmente una serie de obligaciones femeninas que se han impuesto como rol social. Históricamente el papel doméstico de la mujer se ha utilizado para limitar el acceso a la educación y a la formación profesional. El trabajo no remunerado y el cuidado familiar ha recaído sobre la mujer y se ha identificado como un asunto femenino.

---

<sup>14</sup> Las mujeres y el envejecimiento de la población activa: consecuencias para la seguridad y la salud en el trabajo

En el caso de tener un trabajo remunerado, la mujer sufre una doble carga, el trabajo remunerado y el trabajo en el hogar, además es más frecuente que interrumpan su carrera profesional para dedicarse al trabajo no remunerado. Las medidas que se han llevado a cabo para reducir la desigualdad de género no han tenido en cuenta a las mujeres de mayor edad.

Hay que tener en cuenta las diferencias de género en la forma de envejecer, mujeres y hombres envejecen distinto. Las experiencias vitales influyen en la forma de envejecer, las enfermedades de las mujeres de más edad suelen aparecer antes en el tiempo que las de los hombres, además generan mayor dependencia. Por otro lado, la esperanza de vida sana (número de años con mayor autonomía física) es menor en las mujeres<sup>15</sup>.

Los resultados de la última Encuesta sobre Condiciones de Trabajo en España<sup>16</sup> muestran que las mujeres presentan mayores lesiones musculoesqueléticas, riesgos psicológicos y trastornos del sueño. Esto puede deberse a unas condiciones de trabajo peor adaptadas a su fisiología y a los roles que desempeñan en el trabajo y la sociedad, especialmente la dificultad de conciliación de la vida laboral y familiar.

Otra causa de estrés en las mujeres de mayor edad es la menopausia, ya que produce un cambio hormonal que puede causar síntomas que van desde sofocos e irritabilidad hasta trastornos del sueño, fatiga, depresión, ansiedad, etc., estos síntomas son muchas veces ignorados por las empresas. Según algunos estudios el 70% de las mujeres no manifiesta que está experimentando síntomas relacionados con la menopausia y el 75% coincide que les ayudaría que las empresas fueran conscientes de estos síntomas.

La división del trabajo que lleva a una segregación del mercado laboral afecta de manera diferente a la salud de mujeres y hombres, por ejemplo se producen un mayor número de accidentes en hombres pero un mayor índice de trastornos musculoesqueléticos en mujeres<sup>17</sup>.

Algunos de los riesgos que afectan en mayor medida a las mujeres son el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, la discriminación por razón de sexo, las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, una mayor precariedad laboral. Además, sufren una doble carga de trabajo que se da cuando la responsabilidad de la carga de trabajo en el ámbito laboral y familiar se da en la misma persona.

En relación con la prevención de riesgos laborales, en el sector servicios existe un mayor número de mujeres y los riesgos laborales más presentes son agentes químicos, biológicos, largas jornadas a pie y posturas forzadas, por el contrario, los sectores industriales, de la construcción o minería son predominantemente masculinos y asociados a riesgos relacionados con la seguridad y la carga física de trabajo. En el diseño de los puestos de trabajo se tiene como referencia el modelo masculino, por lo que al no estar adaptados los riesgos pueden aumentar para las mujeres.

---

<sup>15</sup><https://conocimientoabierto.carm.es/jspui/bitstream/20.500.11914/1481/1/Desigualdades%20según%20género%20en%20la%20vejez.pdf>

<sup>16</sup> Encuesta nacional de condiciones de Trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/96082/Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo+6+EWCS/abd69b73-23ed-4c7f-bf8f-6b46f1998b45>

<sup>17</sup> <https://www.ugt.es/sites/default/files/guiageneroyriesgosweb.pdf>

## 5. GESTIÓN DE LA EDAD EN LAS EMPRESAS

De acuerdo con la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo<sup>18</sup>, la gestión de la edad es la gestión de los recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores y trabajadoras en proceso de envejecimiento. Conlleva una administración de los recursos humanos integral, inter-generacional y de trayectoria vital.

Para gestionar la edad en las empresas sería conveniente identificar diferentes aspectos. Realizar una evaluación de la organización para establecer cuál es la situación interna de cada empresa y conocer el estado de la empresa para realizar una guía de actuaciones y gestionar a los empleados desde que se incorporan a la empresa hasta su salida.

La gestión de la edad reporta beneficios tanto para los trabajadores como para las empresas. Las empresas van a asegurar la oferta laboral y pueden anticipar la escasez de talento y/o capacidades, van a evitar las pérdidas económicas derivadas de la pérdida de capacidades y experiencia, se reduce la rotación y los costes asociados a la contratación, se van a aprovechar los puntos fuertes y el talento de los diversos grupos de edad aprovechando las redes de trabajo, los conocimientos técnicos y la experiencia de los trabajadores de mayor edad.

Para los trabajadores, los beneficios asociados a la gestión de la edad son una mayor motivación, mayor satisfacción laboral, una mejor conciliación de la vida laboral y personal, un mayor rendimiento en el trabajo manteniendo a capacidad de trabajo y la empleabilidad a lo largo de su carrera profesional. Para llevar a cabo una buena gestión de la edad se han de considerar los siguientes factores (EU-OSHA):

- Contratación: los procesos de contratación se deben centrar en las capacidades y experiencia, evitando la discriminación y promoviendo la diversidad de edad.
- Intercambio de conocimientos, formación y aprendizaje continuo: todos trabajadores tienen que tener acceso a la formación y actualizar sus conocimientos y habilidades.
- Desarrollo profesional: se ha de considerar toda carrera profesional, garantizando una adecuación entre el puesto de trabajo y las capacidades y competencias de los empleados.
- Horarios de trabajo flexibles: hay que tener en cuenta las necesidades de las personas trabajadoras para una buena conciliación de la vida laboral y personal.
- Promoción de la salud: se debe mejorar la organización laboral y el lugar de trabajo con una participación activa de los trabajadores.
- Seguridad y salud en el trabajo: Hay que garantizar la seguridad y salud en el trabajo para todos trabajadores mediante sistemas de evaluación de riesgos que tengan en consideración la edad y la adaptación de los lugares de trabajo.
- Rotación laboral: se pueden diseñar técnicas en la que los trabajadores y trabajadoras roten entre diferentes puestos de trabajo de manera planificada y con intervalos regulares de tiempo.
- Salida del mercado laboral y transición a la jubilación: planificación de el acceso a la jubilación.

---

<sup>18</sup> [https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/ES\\_es/¿qué-es-la-gestión-de-la-edad](https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/ES_es/¿qué-es-la-gestión-de-la-edad)



A continuación se hace una descripción más detallada de los diferentes elementos<sup>19</sup>.

### **5.1. Seguridad y salud en el trabajo**

Los empresarios tienen la obligación legal de garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores para ello es necesario una adecuada evaluación de riesgos y la adaptación del puesto de trabajo a la persona.

La evaluación de riesgos es una pieza fundamental para una adecuada gestión de la seguridad y salud en el trabajo. En la evaluación de riesgos habrá que considerar la diversidad de la mano de obra, especialmente se tendrá que prestar atención a aquellos trabajadores más vulnerables como son los jóvenes, la edad avanzada, personas con discapacidad y mujeres.

### **5.2. Contratación y desarrollo profesional**

En lo relativo a la contratación una buena gestión de la edad implica que los trabajadores de más edad tengan un acceso igualitario a los puestos de trabajo. A la hora de contratar existen prácticas discriminatorias en función de la edad que se basan en la pérdida de capacidades. La contratación y selección de personal se debe basar en criterios objetivos y meritocráticos, la interacción entre personas de diferentes generaciones, contextos y experiencias favorecen la transferencia de conocimientos.

En cuanto al desarrollo profesional hay que ofrecer posibilidades de carrera a todos trabajadores. El desarrollo profesional se relaciona con el acceso a la formación y habilidades, es esencial aprovechar la experiencia y conocimientos de cada trabajador en relación con el trabajo. Las empresas pueden favorecer el desarrollo profesional de las personas de edad avanzada desarrollando políticas concretas en función de la edad lo que supondrá la promoción o traslado a otro puesto de trabajo más adecuado.

### **5.3. Rotación y redistribución**

La rotación laboral es una técnica que permite que los empleados roten entre dos o más puestos de forma planificada a intervalos regulares<sup>20</sup>. Algunos beneficios de la rotación laboral son:

- Acceso a distintas experiencias y habilidades para favorecer la satisfacción, la motivación y la productividad.
- Desarrollo de aptitudes y competencias, capacitando al personal para desarrollar distintas funciones y tareas
- Facilita la planificación en la sucesión.
- Reduce las cargas de trabajo y minimiza los efectos nocivos de aquellas tareas estresantes, monótonas o repetitivas.

---

<sup>19</sup> [https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/ES\\_es/list-themes](https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/ES_es/list-themes)

<sup>20</sup> [https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/ES\\_es/contratación-desarrollo-profesional-y-redistribución](https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/ES_es/contratación-desarrollo-profesional-y-redistribución)

#### **5.4. Transferencia de conocimientos y formación continua**

Hoy en día el mercado laboral es muy cambiante y las empresas tienen que hacer frente a estos cambios en los procesos y prácticas laborales. El aprendizaje permanente a lo largo de la vida profesional es fundamental para conseguir un desarrollo y mejora continua de los conocimientos y habilidades para el desarrollo del trabajo y la realización personal.

Los trabajadores de edad avanzada tienen experiencia, conocimientos técnicos y habilidades que constituyen un elemento importante para los recursos humanos en las empresas. Los conocimientos de estos trabajadores de más edad pueden estar desactualizados y una formación continua para adquirir nuevos conocimientos y habilidades es clave para evitar la obsolescencia y mantener su empleabilidad.

Por otro lado, la transferencia de conocimientos entre diversas generaciones es importante para que los trabajadores con más experiencia transmitan estos conocimientos y aptitudes a los trabajadores más jóvenes. Se pueden establecer programas de tutorías para favorecer la transferencia de conocimientos inter-generacional, una técnica que se puede llevar a cabo es contratar a un nuevo trabajador al menos seis meses antes de la jubilación de otro para que sirva de apoyo y le transmita los conocimientos acerca del puesto de trabajo<sup>21</sup>.

#### **5.5. Flexibilidad de horarios<sup>22</sup>**

Para los trabajadores de mayor edad los horarios flexibles pueden ser una forma de conciliación debido a que pueden tener necesidades asistenciales o problemas de salud que necesiten tratamiento médico. Algunas prácticas que se pueden llevar a cabo en las empresas son el trabajo a tiempo parcial, negociaciones flexibles de jubilación o teletrabajo.

#### **5.6. Salida del mercado laboral y transición a la jubilación**

La retirada del mercado laboral es un proceso individual, algunas personas se retiran antes del mercado laboral mientras que otras trabajan más allá de la edad de jubilación. La planificación de la jubilación se debería integrar en la gestión de la carrera profesional. Las empresas pueden llevar a cabo diferentes medidas para facilitar la transición a la jubilación, por ejemplo mediante la creación de un entorno donde los trabajadores puedan planificar su jubilación permitiendo que el personal lleve a cabo el acceso a la jubilación de forma gradual mediante la reducción de jornada o la flexibilidad de horarios<sup>23</sup>.

---

<sup>21</sup>[https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/ES\\_es/transferencia-de-conocimientos-formación-y-aprendizaje-permanente](https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/ES_es/transferencia-de-conocimientos-formación-y-aprendizaje-permanente)

<sup>22</sup> [https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/ES\\_es/flexibilidad-de-horarios](https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/ES_es/flexibilidad-de-horarios)

<sup>23</sup> [https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/ES\\_es/salida-del-mercado-laboral-y-transición-la-jubilación](https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/ES_es/salida-del-mercado-laboral-y-transición-la-jubilación)

## **6. PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES EN FUNCIÓN DE LA EDAD Y MEDIDAS GENERALES QUE SE PUEDEN LLEVAR A CABO EN LAS EMPRESAS A MEDIDA QUE AVANZA LA EDAD.**

Para mejorar las condiciones de trabajo y reducir los efectos negativos sobre la seguridad y salud en el trabajo, resulta importante el concepto de trabajo sostenible. El trabajo sostenible contempla medidas genéricas para controlar los riesgos asociados al trabajo con el fin de que no se dañe la salud física y mental de las personas trabajadoras a lo largo de su vida laboral y, al mismo tiempo medidas específicas para proteger a los grupos vulnerables mediante la adopción de medidas individualizadas<sup>24</sup>.

Para fomentar el trabajo sostenible hay que tener sistemas de seguridad y salud en el trabajo eficaces y sostenibles, incluir medidas jurídicas para cumplir con la legislación, contar con servicios en las empresas como los servicios de prevención de riesgos laborales, promover inventivos, aumentar la sensibilización mediante campañas, establecer redes de intercambio de información eficaces y una buena cooperación entre empresas y trabajadores. Algunos inconvenientes que podemos encontrar a la hora de aplicar estas medidas son en las pequeñas y medianas empresas y para trabajadores temporales ya que suelen tener menos acceso estos recursos.

En cuanto a la prevención de riesgos laborales de los trabajadores de edad avanzada no existe una protección específica. A nivel internacional la Recomendación 162 de la OIT<sup>25</sup> establece que se deben realizar estudios que identifiquen aquellas actividades que pueden influir en la generación de riesgos para los trabajadores veteranos así como aquellas en las que encuentren dificultades para adaptar las condiciones.

En esta Recomendación se establecen algunas medidas en cuanto a la adaptación de los puestos de trabajo como, por ejemplo:

- Modificar aquellas condiciones y ambientes de trabajo que puedan acelerar el envejecimiento.
- Cambiar las formas de organización del trabajo y del horario de trabajo, por ejemplo, limitando el número de horas extraordinarias.
- Adaptar las condiciones y el puesto de trabajo al trabajador afectado individualmente, utilizando los medios técnicos disponibles y los principios de ergonomía con el fin de preservar la salud, prevenir los accidentes y mantener la capacidad de trabajo.
- Una vigilancia de la salud más sistemática y una adecuada supervisión para garantizar la seguridad e higiene en el trabajo.
- Una supervisión adecuada en los lugares de trabajo para garantizar la higiene y la seguridad de los trabajadores

---

<sup>24</sup> Informe: Trabajo más Seguro y saludable a cualquier edad (EU-OSHA).

<sup>25</sup> Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (num. 162)

Como medidas a llevar a cabo para modificar la organización del trabajo y horarios, previa consulta con los representantes de los trabajadores, establece las siguientes:

- Reducir la duración normal del trabajo, diaria y semanal, de los trabajadores de edad dedicados a ocupaciones penosas, peligrosas o insalubres.
- Fomentar la reducción progresiva de la duración del trabajo de todos los trabajadores de edad que así lo solicitaren, durante un período anterior a la a la edad normal de jubilación.
- Incrementar las vacaciones anuales pagadas en función de la antigüedad o de la edad.
- Permitir que los trabajadores de edad organicen a su propia conveniencia el tiempo de trabajo y el tiempo libre, en particular facilitándoles empleo a tiempo parcial y previendo horarios flexibles.
- Facilitar la asignación de los trabajadores de edad a empleos de horario normal diurno, tras cierto número de años de actividad en un sistema de trabajo por turnos en régimen continuo o semi-continuo.

### **6.1. EVALUACIÓN DE PUESTOS CONSIDERANDO LA EDAD**

Una evaluación de riesgos que tenga en cuenta la edad implica considerar, a la hora de evaluar los riesgos, las características relacionadas con la edad de los distintos grupos de edad y los cambios en las capacidades funcionales y del estado de salud.

De acuerdo con la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, entre los riesgos más relevantes se encuentran aquellos que implican una carga de trabajo físico pesado, el trabajo a turnos y los entornos de trabajo con temperaturas elevadas o frías, o con excesivo ruido.

En la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, se exige que los empresarios lleven a cabo una evaluación de riesgos con la finalidad de adaptar el trabajo a la persona. Esta evaluación obligatoria puede ser una oportunidad para integrar la gestión de la edad en las empresas. Además el artículo 15.1 d) de la LPRL exige el principio de adaptación del trabajo a la persona.

El artículo 25 de la LPRL establece la obligación del empresario a garantizar una protección específica a los trabajadores sensibles. Se considera trabajadores especialmente sensibles a aquellos que *“por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo”*.

Por lo tanto, se puede entender como trabajadores sensibles la mayor predisposición de las personas trabajadoras a sufrir daños derivados del trabajo frente a idénticas condiciones laborales que el resto de trabajadores<sup>26</sup>. En una interpretación amplia del concepto de sensibilidad se puede incluir la vejez como una causa de sensibilidad por las características personales de los trabajadores ya que, como ya se ha expuesto, las personas trabajadoras de edad avanzada padecen mayores limitaciones sensoriales y físicas y los daños en la salud que provoca envejecimiento pueden contribuir a incrementar los riesgos asociados al trabajo y promover que el trabajo sea más penoso y peligroso tanto para el propio trabajador como para terceros.

---

<sup>26</sup> Artículo: Envejecimiento y prevención de riesgos laborales. Mikel Urrutikoetxea Barrutia.

En las evaluaciones de riesgos se deben evaluar los riesgos presentes en los puestos de trabajo, el objetivo es reducir o evitar el impacto negativo que el trabajo puede producir en las personas, pero los riesgos varían en función de la persona que ocupe el puesto. Con el aumento de edad de los trabajadores pueden aparecer alteraciones auditivas y visuales, una disminución de la fuerza muscular y de la movilidad, las recuperaciones de las lesiones y enfermedades suele ser más lenta. Por esta razón es importante realizar una evaluación teniendo en cuenta la edad de las personas y elaborar una guía o índice para modificar las condiciones en función de las capacidades de cada trabajador.

Una evaluación de riesgos debe contar con las siguientes fases<sup>27</sup>:

- I. Analizar el puesto de trabajo y las características de la persona y compararlas.
- II. Detectar los problemas de dicha comparación (desajustes, riesgos, entorno de trabajo).
- III. Tomar una decisión en función de si se puede o no adaptar el puesto de trabajo.
- IV. Proponer las adaptaciones en caso de que sea posible.
- V. Proceder a la adaptación del puesto.
- VI. Revisar periódicamente los ajustes realizados para comprobar si son eficaces las medidas llevadas a cabo.

Algunos aspectos a tener en cuenta en relación con la edad son valorar la capacidad real y no la edad y compararla con los requisitos del puesto, considerar aquellos riesgos como la carga física elevada, los aspectos organizativos, ambientales y psicosociales que pueden afectar a los trabajadores de mayor edad como puede ser el trabajo a turnos, especialmente los turnos nocturnos, las condiciones de calor, frío o vibraciones, etc.

Algunas estrategias que se pueden llevar a cabo para mejorar la prevención y reducir los riesgos laborales en los grupos de más edad son<sup>28</sup>:

- Realizar evaluaciones de riesgos de forma rutinaria, incluyendo la seguridad y salud en el trabajo en relación con la edad para identificar medidas de prevención a lo largo de la vida laboral.
- Condiciones de trabajo flexibles que se vayan adaptando a las circunstancias del cada trabajador.
- Participación de todo el personal en la evaluación de riesgos.
- Hacer un registro de las lesiones y enfermedades para identificar los riesgos asociados a cada puesto y así eliminar o disminuir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.
- Revisar los puestos de trabajo y adaptarlos a las personas que ocupan el puesto.

---

<sup>27</sup><https://www.insst.es/documents/94886/599872/Guía+para+la+gestión+de+la+salud%2C+del+bienestar+y+la+adaptación+del+puesto.pdf/68839323-1e52-45a5-8a9c-03e7c519f530>

<sup>28</sup> El envejecimiento de la población trabajadora, Observatorio Vasco sobre Acoso y discriminación (capítulo séptimo)

## 6.2. VIGILANCIA DE LA SALUD

La Organización Mundial de la Salud define salud como el estado de bienestar físico, psíquico y social y no solo la ausencia de enfermedad. Y el envejecimiento activo como “un proceso de optimización de la salud, participación y seguridad con el objeto de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen”.

Desde la vigilancia de la salud se debe incorporar el factor de la edad en relación con las tareas que se realizan en el trabajo ya que con la edad ciertas capacidades pueden verse afectadas. Se pueden aplicar protocolos específicos en los reconocimientos médicos y exploraciones médicas complementarias como por ejemplo establecer diferentes periodicidades según la edad para algunas exploraciones médicas, pruebas de esfuerzo, eco-cardiografías, etc<sup>29</sup>.

El artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga al empresario a garantizar a los trabajadores una vigilancia periódica de la salud en relación con los riesgos presentes en los puestos de trabajo. Un seguimiento periódico de la salud teniendo en cuenta la edad y el puesto de trabajo puede ayudar a identificar riesgos de patologías crónicas y las causas que pueden dar lugar a periodos de incapacidad temporal.

La vigilancia de la salud es una obligación empresarial pero resulta voluntaria para el trabajador, aunque existen algunos supuestos en los que son obligatorios. Por lo tanto, para llevar a cabo los reconocimientos médicos que se recogen en el artículo 22 LPRL, el trabajador debe prestar su consentimiento.

Los reconocimientos médicos son obligatorios cuando resulte imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, cuando se busque verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Por lo tanto, dado que el envejecimiento provoca daños en la salud, si se estableciera en una norma legal, el reconocimiento médico podría ser obligatorio para poder llevar a cabo las medidas de la acción preventiva y evitar o disminuir los riesgos para el propio trabajador o para terceros. Además los resultados de la vigilancia de la salud nunca pueden ser utilizados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador y se deben realizar aquellas pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

La vigilancia de la salud es un factor clave para identificar aquellas características personales que hacen que el trabajador sea más susceptible a los riesgos existentes en el puesto de trabajo y adaptar las condiciones del puesto a la persona. Además, después de una incapacidad temporal prolongada es fundamental un examen de la salud especialmente en aquellos puestos con un mayor esfuerzo psicofísico.

---

<sup>29</sup> Informe: *El envejecimiento de la población Trabajadora*. Observatorio Vasco Sobre Acoso y Discriminación.

En la guía del INSSST sobre la gestión de la salud, del bienestar y de la adaptación de puestos recomienda garantizar chequeos de salud regulares a partir de los 45 años y antes para quienes realizan trabajos pesados y realizar exámenes regulares de habilidad y capacidad en el trabajo. Estas revisiones no deben ir orientadas a discriminar al trabajador sino a mejorar las concisiones.

Algunas medidas que pueden llevar a cabo las empresas para mejorar la salud de los trabajadores y trabajadoras es realizar una vigilancia de la salud de todo el personal teniendo en cuenta el género y la edad y realizar reconocimientos médicos de forma rutinaria para identificar posibles lesiones y adaptar el puesto de trabajo<sup>30</sup>.

### **6.3. FORMACION**

En el contexto laboral en el que nos encontramos donde se producen continuos cambios e innovaciones, la formación es un factor fundamental en las organizaciones. Las nuevas tecnologías y los continuos cambios que se producen en el mercado laboral hacen necesario que los trabajadores estén formándose continuamente. Pero en numerosas ocasiones, las empresas no realizan acciones formativas dirigidas a los trabajadores de mayor edad.

Las personas trabajadoras de más de 40 años suelen recibir poca formación debido principalmente a la falta de voluntad del propio trabajador y a la falta de políticas adecuadas en la empresa, algunas organizaciones consideran que formar a este colectivo de trabajadores es una mala inversión. Además, la introducción de las nuevas tecnologías supone un problema añadido.

Las habilidades de los trabajadores y trabajadoras se quedan obsoletas con mayor rapidez que en épocas anteriores y las mayores dificultades de este grupo de trabajadores son la pérdida del control individual del puesto de trabajo y de la estructura de su rol. Llevar a cabo una formación adecuada sobre riesgos desde el inicio del ciclo laboral ayudará a reducir lesiones y enfermedades.

Una solución sería dar a estos trabajadores un mayor control sobre su puesto de trabajo, personalizado y ajustado en función de sus preferencias, habilidades y limitaciones, proporcionando una mayor autonomía para gestionar el tiempo de trabajo. Otra solución podría ser facilitar nuevos roles como el diagnóstico de necesidades o el desarrollo de políticas en la empresa, marketing, relaciones públicas, formación.

Algunas medidas que se pueden llevar a cabo en las organizaciones para que todos los trabajadores reciban una formación constante son<sup>31</sup>:

- Motivar a todos los trabajadores para que realicen cursos formativos, estableciendo metodologías adecuadas para cada grupo en función de sus necesidades.
- Elaborar un plan que incluya la igualdad de oportunidades y la perspectiva de edad y género para realizar las acciones formativas.
- Realizar un estudio para detectar las necesidades formativas, teniendo en consideración los intereses, motivaciones y disponibilidad para ajustar los contenidos, los horarios, las personas a las que se dirigen.

---

<sup>30</sup> Informe: Trabajadores y trabajadoras mayores y salud laboral

<sup>31</sup><https://www.insst.es/documents/94886/599872/Guía+para+la+gestión+de+la+salud%2C+del+bienestar+y+la+adaptación+del+puesto.pdf/68839323-1e52-45a5-8a9c-03e7c519f530>

- Definir las principales dificultades con las que se encuentran los trabajadores y trabajadoras para responder a las necesidades presentes y futuras de todas categorías y departamentos en la empresa.

En relación con los trabajadores de mayor edad habrá que adaptar los contenidos y las metodologías a las necesidades concretas de este grupo de trabajadores. Algunos aspectos que se pueden tener en cuenta a la hora de realizar los cursos de formación son:

- Ajustar la velocidad de aprendizaje y seleccionar a formadores preparados y capacitados para la formación e trabajadores de diversas edades.
- Valorar si es preferible, en función del curso y las circunstancias, una formación conjunta para todos los trabajadores o una formación diferenciando entre los diferentes grupos de edad.
- Eliminar de los planes formativos la segregación ocupacional en especialidades, sectores o profesiones con alta representación de mujeres o de hombres, incluyendo formación específica sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y entre diferentes generaciones.
- Realizar la formación dentro de la jornada laboral para que todas las personas tengan las mismas posibilidades de acceso y, preferiblemente facilitando los materiales en papel y que la formación sea presencial.
- Diseñar planes de formación adecuados y aprovechar la experiencia de los trabajadores veteranos para formar a trabajadores más jóvenes, lo que puede proporcionar nuevas habilidades y conocimientos.

#### **6.4. ERGONOMÍA**

El proceso de envejecimiento hace que ciertas características físicas, sensoriales y cognitivas pueden verse mermadas. Los trabajadores veteranos pueden compensar estas dificultades aportando su experiencia y habilidades.

La ergonomía se basa de la adaptación entre las exigencias del trabajo y las capacidades del trabajador para que el desempeño del trabajo sea saludable, cómodo y eficiente. El diseño ergonómico de los puestos de trabajo es esencial para una buena adaptación de las condiciones de trabajo a la persona.

Los estudios ergonómicos se ocupan de analizar las características, necesidades, capacidades y habilidades del trabajador en relación con el puesto de trabajo y el diseño de productos o procesos de producción con el fin de adaptar los productos, tareas, herramientas, espacios y el entorno de trabajo a las capacidades y necesidades de la persona que ocupa el puesto para mejorar la eficiencia, seguridad, salud y bienestar de los trabajadores<sup>32</sup>.

La ergonomía se encarga de estudiar los problemas relacionados con el diseño de los lugares de trabajo, la carga física, las exigencias psicológicas, las condiciones ambientales, el diseño de los elementos utilizados para llevar a cabo las tareas. La consecuencia más problemática de unas malas condiciones ergonómicas son los trastornos musculoesqueléticos aunque también da lugar a la falta de eficiencia, baja productividad y fatiga.

---

<sup>32</sup><https://www.insst.es/documents/94886/599872/Guía+para+la+gestión+de+la+salud%2C+del+bienestar+y+la+adaptación+del+puesto.pdf/68839323-1e52-45a5-8a9c-03e7c519f530>



La *Guía para la gestión de la salud, del bienestar y la adaptación el puesto en trabajadores de mayor edad* muestra que los trastornos musculoesqueléticos son el tipo de enfermedad más común en la Unión Europea y las principales causas son<sup>33</sup>:

- Posturas forzadas: cuello y tronco inclinado o girado, brazos elevados por encima del nivel de los hombros, mantener la muñeca rotada, desviada flexionada o en extensión.
- Movimientos repetitivos por una parte del cuerpo de forma continua.
- Manipulación manual de cargas: levantar, transportar, empujar o tirar de objetos que pesen más de 3 kg en condiciones inadecuadas. Las cargas que pesan más de 25kg son un riesgo directo para el trabajador.
- Factores psico-físicos: distribución inadecuada o ausencia de periodos de descanso después de un esfuerzo elevado, tiempo excesivo de trabajo, ritmo de trabajo elevado.

De acuerdo con el INSST en relación con la influencia de la edad y el género en los trastornos musculoesqueléticos (TME), las principales causas de éstos se asocian más a las condiciones de trabajo que al género o la edad.

Las principales diferencias entre hombres y mujeres se deben a los diferentes sectores de empleo que ocupan, los trabajos que ocupan las mujeres suelen ser más precarios y suelen tener una mayor carga doméstica. Las mujeres comunican más TME pero en muchas ocasiones se debe al tipo de tareas que realizan, ya que el trabajo que realizan las mujeres suele demandar más movimientos repetitivos, agudeza visual y posturas estáticas sentada o de pie sin posibilidad de movimiento.

El proceso de evaluación ergonómica de los puestos de trabajo puede ser el siguiente<sup>34</sup>:

1. Analizar el puesto de trabajo y las características de las personas.
2. Detectar problemas como desajustes entre el puesto y la persona, la interacción con el entorno, las deficiencias en el lugar de trabajo, etc.
3. Valorar si se puede adaptar el puesto de trabajo.
4. Si es posible, realizar una propuesta de adaptación del puesto.
5. Adaptar el puesto de trabajo
6. Realizar una revisión periódica para comprobar si las medidas adoptadas son eficaces.

Lo más efectivo es contemplar aspectos ergonómicos cuando se diseña el puesto de trabajo, así un buen diseño ergonómico del puesto requerirá pocas modificaciones. En general, los principales aspectos ergonómicos que se deben tener en cuenta a la hora de diseñar el puesto de trabajo son:

- Espacio suficiente para poder moverse, herramientas y materiales ubicados en una zona de alcance cómoda
- Trabajo en postura vertical y mirando al frente, diseño adecuado del asiento, evitar posturas repetitivas.
- La organización del trabajo debe evitar la sobrecarga mental, la fatiga, la monotonía y se deben garantizar pausas y descansos adecuados.

---

<sup>33</sup><https://www.insst.es/documents/94886/599872/Guía+para+la+gestión+de+la+salud%2C+del+bienestar+y+la+adaptación+del+puesto.pdf/68839323-1e52-45a5-8a9c-03e7c519f530>

<sup>34</sup> El envejecimiento de la población trabajadora. Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación.

Penalizar en la evaluación de riesgos determinadas posturas como posturas forzadas, posturas con los brazos elevados y sin apoyo, reducir los valores límite, reducir las jornadas de más de 8 horas en aquellos trabajos de elevada carga física o mental, aumentar la duración de descansos y pausas, aumentar la iluminación, etc., reducirá la probabilidad que se produzcan accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a medio y largo plazo.

La adaptación del puesto de trabajo debe ser un proceso dinámico y continuo que se base en la evaluación de riesgos. Algunas medidas que pueden introducir las empresas para mejorar los aspectos ergonómicos son<sup>35</sup>:

- Adaptar el equipamiento o adquirir nuevos equipos para eliminar y reducir la manipulación manual de cargas, movimientos repetitivos o forzosos, posturas forzadas.
- Equipos de trabajo ergonómicos que se adapten a las necesidades de las personas.
- Rotación en las tareas y cambios en los turnos de trabajo.
- Buena iluminación.
- Realizar ajustes ergonómicos sencillos y adaptar el lugar de trabajo y los equipos poco a poco para que no se sufran daños para la salud.

## **6.5. CONDICIONES PSICOSOCIALES Y ORGANIZATIVAS**

Los riesgos psicosociales se pueden definir como las condiciones y organización de trabajo que pueden afectar a la persona trabajadora psíquica y socialmente, hacen referencia a aspectos como la exigencia de trabajo que se impone a un trabajador, el grado de autonomía, el ritmo de trabajo, el empleo de nuevas tecnologías, el trabajo directo con terceros, las situaciones de violencia, acoso o discriminación que sufre el trabajador.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) considera como riesgos psicosociales en el trabajo a “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica y social) del trabajador.”

Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) los riesgos psicosociales en el trabajo se deben a una organización y gestión de las tareas deficiente y a un entorno laboral negativo, y afectan a la salud física, psíquica y social de los trabajadores.

Los factores de riesgo psicosocial tienen dos fuentes principales, por un lado, los factores relacionados con la organización y que afectan a la política, cultura y filosofía empresarial y a las relaciones laborales y, por otro los factores laborales que afectan a las condiciones de empleo y a la calidad y diseño del puesto de trabajo. Los principales riesgos psicosociales que se dan en el ámbito laboral son el estrés, el síndrome de estar quemado en el trabajo, la violencia laboral, el acoso laboral y sexual y el conflicto trabajo-familia.

El estrés laboral se produce cuando existe un desequilibrio entre las exigencias del puesto de trabajo y la capacidad para afrontar esas exigencias. La OSHA lo define como “un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos”.

---

<sup>35</sup> [https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/ES\\_es/¿qué-es-la-gestión-de-la-edad](https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/ES_es/¿qué-es-la-gestión-de-la-edad)

El síndrome de estar quemado o burnout se puede considerar como una respuesta al estrés crónico, se caracteriza por el agotamiento emocional, el sentimiento de inadecuación y despersonalización como consecuencia de la evaluación negativa de la persona hacia sí misma, la falta de implicación y la falta de motivación laboral.

La violencia laboral, de acuerdo con el INSST se puede distinguir tres tipos. La violencia tipo I se produce cuando no existe relación entre el acosador y la víctima. La violencia tipo II se da cuando existe una relación profesional entre la persona que agrede y la víctima. Por último, la violencia tipo III se produce cuando el agresor tiene una implicación personal con la víctima o su entorno laboral.

El acoso laboral o acoso psicológico en el trabajo, se define en la NTP 854<sup>36</sup> como la “exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud<sup>37</sup>”.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se define en el artículo 7, apartados 1 y 2, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el acoso sexual es “cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. El acoso por razón de sexo es “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo”.

Por último, el conflicto trabajo-familia se puede definir como la incompatibilidad entre las demandas laborales y familiares. Este conflicto trabajo-familia es un conflicto entre roles en el que las presiones del rol familiar y el rol laboral son incompatibles en algunos aspectos<sup>38</sup>.

Para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de mayor edad hay que realizar una evaluación de riesgos teniendo en cuenta la edad de los empleados. Algunas medidas que se pueden aplicar en las empresas para favorecer las condiciones organizativas en las personas de mayor edad son:

- Adaptar las tareas y condiciones de trabajo al estado de salud y a los cambios funcionales que se producen con el envejecimiento.
- Evitar el horario a turnos en las personas de mayor edad.
- Facilitar horarios más flexibles, tareas, periodos de descanso y pausas.
- Establecer espacios como gimnasios o zonas de descanso para proporcionar una mayor comodidad y salud a los trabajadores pudiendo mejorar la salud física y mental del trabajador.

---

<sup>36</sup> NTP 854. Acoso psicológico en el trabajo: definición. <https://www.insst.es/documents/94886/328096/854+web.pdf/f4aa95ee-cd21-4c73-9842-769589a526fb>

<sup>37</sup> Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Riesgos Psicosociales (<https://www.insst.es/-/si-existe-violencia-en-el-trabajo-pueden-producirse-algun-tipo-de-acoso-en-el-trabajo->).

<sup>38</sup> Andrade Rodríguez, L. G. y Landero Hernández, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), pp 185-198.

- Evaluar las tareas y modificar el lugar de trabajo cuando sea necesario. Hay que considerar la posibilidad de modificar las actividades para ayudar a las personas a permanecer en el trabajo por más tiempo.
- Tener en cuenta las necesidades individuales, permitiendo que los trabajadores y trabajadoras cambien las horas de trabajo y el contenido de las tareas, no asumir ciertos trabajos que supongan un esfuerzo físico elevado.
- Estudiar la posibilidad de flexibilizar el lugar y el tiempo de trabajo mediante el trabajo a tiempo parcial, horarios flexibles, trabajo a domicilio y adaptación de horario de trabajo.

## 7. CONCLUSIÓN

El envejecimiento de la población es una realidad, debido principalmente al aumento de la esperanza de vida y al descenso de la natalidad, por ello desde las empresas se hace necesario gestionar el envejecimiento de la población activa, tanto desde la prevención de riesgos como a nivel estratégico ya que conseguir una vida laboral productiva y saludable tiene una gran importancia social y económica.

El aumento de la población de edad avanzada y la prolongación de la actividad laboral debido al incremento de la edad ordinaria de jubilación, va a implicar el aumento de la edad media de las personas trabajadoras y que cada vez haya más trabajadores y trabajadoras veteranas en las plantillas de las empresas, lo que va a exigir que desde las empresas se lleve a cabo una actuación específica y eficaz en materia de prevención de riesgos laborales, para identificar aquellas situaciones que pueden ocasionar un riesgo y un desgaste prematuro de la salud de las personas.

Es indudable que el envejecimiento conlleva una serie de daños en la salud, pero desde las empresas se pueden establecer medidas, tanto a nivel individual como colectivo, para tener una vida laboral plena y satisfactoria, evitando y disminuyendo los factores de riesgo que pueden afectar a los trabajadores y trabajadoras a medida que avanza la edad.

Las organizaciones tienen que gestionar la seguridad y salud en el trabajo, incluir la edad en la evaluación de riesgos en el trabajo y aprovechar las oportunidades de las personas trabajadoras de más edad ya que tienen una gran experiencia laboral y pueden formar a nuevos trabajadores sin experiencia. También se debe incluir la gestión de la edad en la política de la empresa, fomentar la contratación de las personas trabajadoras de mayor edad.

Desde la prevención de riesgos las medidas que pueden tomar las empresas en torno a estos trabajadores son:

- Diseñar puestos de trabajo “flexibles” que faciliten la adaptación de los puestos de trabajo a la persona.
- Establecer sistemas organizativos que permitan la movilidad y aprovechar las oportunidades de las capacidades.
- Implantar y mejorar los sistemas de evaluación de riesgos, integrando la edad en todas las fases y prestando especial atención a los daños específicos que el trabajo puede causar en las personas.
- Considerar la gestión de la edad como una obligación e incluirla en la política de la empresa.
- Adaptar las condiciones y el lugar de trabajo al trabajador individualmente.

Además, es importante una formación continua a lo largo de toda la vida laboral y facilitar el trabajo en equipo y la transferencia de conocimientos para aprovechar las oportunidades y eliminar la discriminación en el trabajo en torno a los trabajadores de mayor edad.

## Bibliografía

- (IMIO), I. d. (s.f.). *Estudio sobre la percepción de la discriminación por la edad en el empleo*. Obtenido de <http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1757.pdf>
- Andrade Rodriguez, L. L. (2015). *Bases teóricas del conflicto trabajo-familia*. Obtenido de [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj\\_s9\\_khObpAhWDzoUKHRlCOCQFjAEegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F5280338.pdf&usg=AOvVaw3qKSnOl4J0dK9dOWcYs\\_Fy&shid=1591200799314099](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj_s9_khObpAhWDzoUKHRlCOCQFjAEegQIAxAB&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F5280338.pdf&usg=AOvVaw3qKSnOl4J0dK9dOWcYs_Fy&shid=1591200799314099)
- Barrutia, M. U. (s.f.). *Envejecimiento y prevención de riesgos laborales*.
- CEOE. (s.f.). *Estado de Salud y factores de riesgo laboral de los trabajadores de mayor edad*. Obtenido de [https://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms\\_content\\_documents-file-870-estado-de-salud-y-factores-de-riesgo-laboral-en-los-trabajadores-de-mayor-edad.pdf](https://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-870-estado-de-salud-y-factores-de-riesgo-laboral-en-los-trabajadores-de-mayor-edad.pdf)
- EU-Osha. (s.f.). *Guía: Trabajos saludables según la edad*. Obtenido de [https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/ES\\_es/select-your-profile](https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/ES_es/select-your-profile)
- INSHT. (s.f.). *Análisis del mercado de trabajo, condiciones de trabajo y siniestralidad: una perspectiva según la edad*. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96082/Análisis+del+trabajo+según+la+edad/fb9dbae0-5622-41fe-8ff9-0c305547c847>
- INSHT. (s.f.). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96082/Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo+6a+EWCS/abd69b73-23ed-4c7f-bf8f-6b46f1998b45>
- INSHT. (s.f.). *NTP 367: Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad*. Obtenido de [https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp\\_367.pdf/f8b70a34-71ab-485d-ac08-a611e362816e](https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_367.pdf/f8b70a34-71ab-485d-ac08-a611e362816e)
- INSST. (2009). *NTP 854. Acoso psicológico en el trabajo: definición*. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/328096/854+web.pdf/f4aa95ee-cd21-4c73-9842-769589a526fb>
- INSST. (s.f.). *GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LA SALUD, DEL BIENESTAR Y DE LA ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO EN TRABAJADORES DE MAYOR EDAD*. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/599872/Guía+para+la+gestión+de+la+salud,+del+bienestar+y+la+adaptación+del+puesto.pdf/68839323-1e52-45a5-8a9c-03e7c519f530>
- Javier Cerrato Allende, I. U. (s.f.). *Factores psicosociales de trabajadoras y trabajadores veteranos y mercado laboral: envejecimiento activo*. Obtenido de [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwi57Ln-s8LoAhXL0eAKHXlaAxAQFjAAegQIBBAB&url=https%3A%2F%2Fwww.ehu.es%2Fojss%2Findex.php%2FLan\\_Harremanak%2Farticle%2Fdownload%2F4683%2F4469&usg=AOvVaw3Yq8yEfHLe183JZFDJdM5Z](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwi57Ln-s8LoAhXL0eAKHXlaAxAQFjAAegQIBBAB&url=https%3A%2F%2Fwww.ehu.es%2Fojss%2Findex.php%2FLan_Harremanak%2Farticle%2Fdownload%2F4683%2F4469&usg=AOvVaw3Yq8yEfHLe183JZFDJdM5Z)
- José M Peiró, P. R. (s.f.). *El proceso de integración de los jóvenes en el mercado de trabajo*. Obtenido de <https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/10694/CC%2042%20art%205.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de trabajo, m. y. (s.f.). *Trabajadores y trabajadoras mayores y salud laboral*. Obtenido de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&>

- ved=2ahUKEwikkYeuMLoAhU9DmMBHYfuBBAQFjAAegQIAhAB&url=https%3A%2F%2Fistas.net%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2F2019-04%2FTrabajadores%2520y%2520trabajadoras%2520mayores%2520y%2520SL
- Observatorio Vasco sobre Acoso y discriminación. (s.f.). *El envejecimiento de la población trabajadora*. Obtenido de [https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/ergonomia\\_201905/es\\_def/adjuntos/envejecimiento\\_poblacion\\_trabajadora.pdf](https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/ergonomia_201905/es_def/adjuntos/envejecimiento_poblacion_trabajadora.pdf)
- OIT. (s.f.). *Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (num. 162)*. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R162](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R162)
- OMS. (2015). *Informe Mundial sobre el Envejecimiento y la Salud*. Obtenido de <http://envejecimiento.csic.es/documentos/blog/OMS%282015%29InformeMundialSobreEnvejecimientoSalud.pdf>
- Pedreño, M. H. (s.f.). *Desigualdades según género en la vejez*. Obtenido de <https://conocimientoabierto.carm.es/jspui/bitstream/20.500.11914/1481/1/Desigualdades%20según%20género%20en%20la%20vejez.pdf>
- UGT. (2008). *Comentario práctico de la LPRL*. Obtenido de [http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones\\_new/files\\_librocat\\_comentariopractico/publication.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_librocat_comentariopractico/publication.pdf)
- UGT. María Dolores Vallellano. (s.f.). *Género y riesgos psicosociales en el trabajo*. Obtenido de <https://www.ugt.es/sites/default/files/guiageneroyriesgosweb.pdf>