



**Universidad
Zaragoza**

TRABAJO FIN DE GRADO

**ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN
TRABAJADORA, ADAPTACIÓN DEL PUESTO
DE TRABAJO Y DESPIDO POR RAZONES DE
SALUD**

AGING OF THE WORKING POPULATION,
ADAPTATION OF THE WORK PLACE AND
DISMISSAL FOR HEALTH REASON

Autores:

- **DAVID LIÑÁN VINUÉS**
- **ÁLVARO MARÍN YUS**
- **ALBERTO MILLÁN GARCÍA**

Directora:

- **RUTH VALLEJO DA COSTA**

Facultad de ciencias sociales
2018

ÍNDICE.

Contenido

1. Objetivos y Metodología	3
2. Envejecimiento de la población trabajadora y sus repercusiones	4
2.1 Repercusiones socio-económicas:	5
2.2 Repercusiones en la salud del trabajador.	8
2.3 Incremento de accidentes de trabajo	11
3. Despido de trabajadores de mayor edad	14
3.1 Extinción de la relación laboral por razones de salud	15
4. Trabajadores de edad avanzada y su consideración.	23
5. Conclusiones	36
6. Bibliografía	38

1. Objetivos y Metodología

Durante los últimos años, en la Unión Europea, se aprecia la existencia de dos situaciones contrarias. Por un lado, tenemos un envejecimiento continuo de la población debido al aumento de la esperanza de vida y la media de edad de la población activa lo que llevará consigo que los Estados miembros de la Unión Europea iniciarán una época en la que la mano de obra será la más vieja de la historia, lo que implicará mejorar el estado de salud a edades avanzadas y para ello, el lugar de trabajo es el elemento más importante. Las empresas deben de llevar a cabo un cambio en sus actitudes respecto al envejecimiento de la mano de obra, fomentando una organización y un entorno de trabajo más saludable. Por otro lado, debemos hacer referencia a que los trabajadores de edad avanzada, se encuentran en una situación delicada debido al aumento de la edad de jubilación y a que alcanzados los 55 años sus características psicofísicas se ven mermadas. Ante estas situaciones los empresarios optan por dos opciones: el despido o la adaptación al puesto de trabajo.¹

El objetivo general de este trabajo es analizar el envejecimiento de la población trabajadora y sus repercusiones sociales y económicas en las empresas. El estudio se centrará en la población activa entre 55 y 64 años², es decir, la considerada como trabajadores adultos.

Llevaremos a cabo la posibilidad de que el trabajador en edad avanzada sea considerado trabajador especialmente sensible. Partiendo del artículo 25.1, de la LPRL, donde de acuerdo con lo establecido en dicho precepto los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo³. El hecho de considerar a estos trabajadores como

¹ DA COSTA VALLEJO, RUTH: Envejecimiento de la población trabajadora, adaptación del puesto de trabajo y despido por razones de salud. Ejemplar fotocopiado de la autora.

² Establecemos los 55 años como edad en la que los trabajadores se consideran de edad avanzada según recomendación 162 OIT y (Acuerdo Económico y Social de 2011) mientras que otros autores como SÁNCHEZ-URÁN, establece una clasificación en la que se consideran a los mayores de 45 como trabajadores maduros.

³ Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

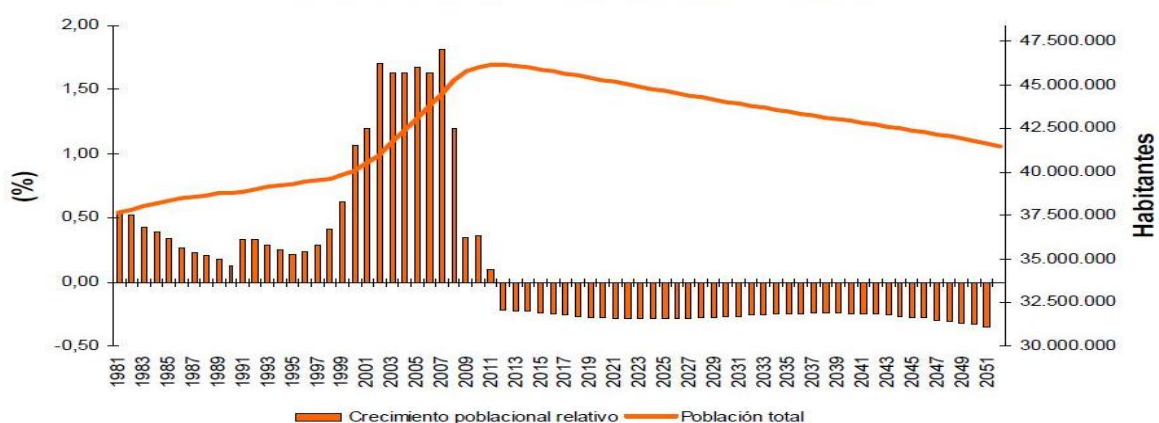
especialmente sensibles, llevará consigo la adaptación del puesto de trabajo según el artículo 15 de la LPRL y no, con la extinción laboral, como muchas empresas efectúan debido al absentismo o a la ineptitud sobrevenida.

Analizaremos también como la ley protege o deja de proteger a los trabajadores que por enfermedades crónicas deben ausentarse del trabajo con causa justificada como es la hospitalización.

La metodología que utilizaremos consiste en el análisis de la evolución hacia la adaptación del puesto de trabajo a través de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales mediante el uso de los siguientes materiales artículos proporcionados por nuestra tutora sentencias buscada en CENDOJ y de libros acerca de la adaptación de trabajadores adultos, notas técnicas (NTP 367, NTP 348, NTP 366, ...) y leyes a nivel nacional y europeo (LPRL, ET, Recomendaciones Europeas, ...)

2. Envejecimiento de la población trabajadora y sus repercusiones

El envejecimiento es el conjunto de modificaciones morfológicas y fisiológicas que aparecen como consecuencia de la acción del tiempo sobre los seres vivos, que supone una disminución de la capacidad de adaptación en cada uno de los órganos, aparatos y sistemas, así como de la capacidad de respuesta a los agentes lesivos que inciden en el individuo.⁴ Distintos estudios coinciden en que la tasa de natalidad se verá reducida y la tasa de mortalidad crecerá significativamente entre los años 2030-2060, debido a la llegada de la generación “Baby-boom” al límite de su esperanza de vida.



Fuente: 1981-2001, Estimaciones Intercensales de Población; 2002-2012, Estimaciones de la Población Actual; 2012-2052, Proyección de Población a Largo Plazo.

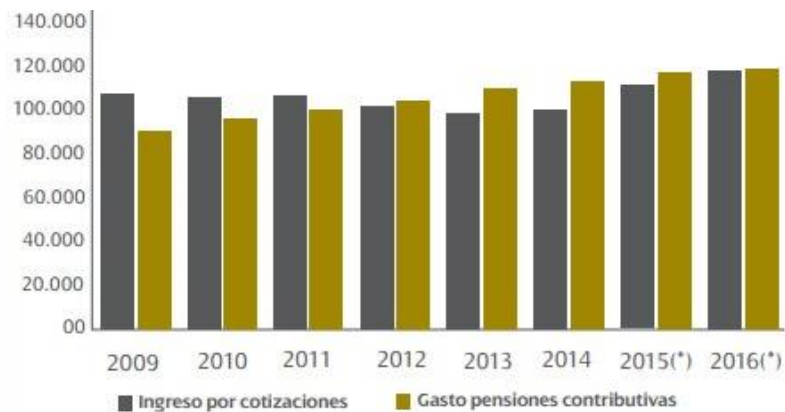
Gráfica 1

⁴ IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA. ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO PARA TRABAJADORES MAYORES. Guía de buenas prácticas.

Por ello, las previsiones indican que el porcentaje de la población de 65 años o más, en relación a la población total puede incrementarse hasta el 31,5% en 2050, estando actualmente en un 17%. En cambio, la población de entre 55 a 64 años se incrementará hasta 2035, lo cual nos indica que en 2035 se alcanzará el mayor porcentaje de población de edad avanzada.

2.1 Repercusiones socio-económicas:

Evolución de los ingresos por cotizaciones y gastos en pensiones contributivas.

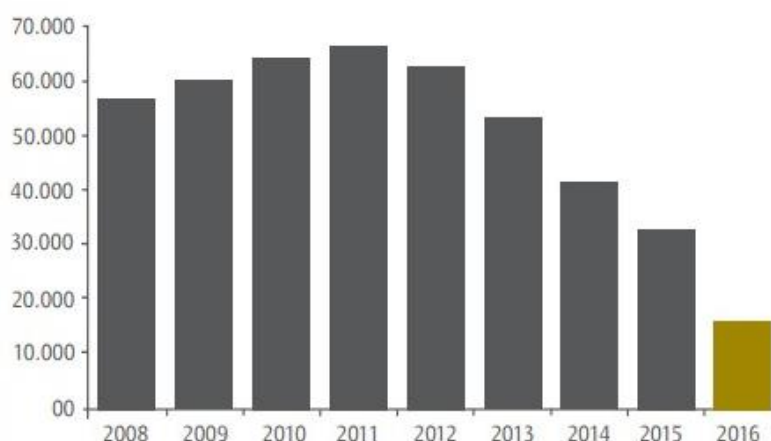


Gráfica 2 Fuente: Seguridad social () Los datos de 2009 al 2014 corresponden al presupuesto liquidado, mientras que los años 2015 y 2016 corresponden a los datos presupuestarios.*

Desde el año 2009, los gastos en pensión contributiva se han ido igualando con los ingresos por cotizaciones hasta que, en el año 2012, estos gastos superaron a los ingresos. Esto ha provocado que se haya tenido que recurrir al Fondo de Reserva de la Seguridad Social, comúnmente conocida como “*hucha de las pensiones*” para así poder hacer frente a ese desfase entre los ingresos y los gastos.

Entre los años 2012 y 2016 el volumen de la “*hucha*” ha caído un 77%, a este ritmo el Fondo se agotará en los próximos años.

Evolucion del fondo de reserva (“La hucha de las pensiones”)



Gráfica 3 Fuente: Seguridad Social

A esto se le suma que, a partir del 2025, empezará a jubilarse la generación del baby boom, que hará que la “*hucha de las pensiones*” se vea aún más reducida. Consecuencia de esto es que la tasa de sustitución (la proporción de ingresos que uno recibe al jubilarse en comparación a su sueldo cuando trabajaba) se verá disminuida.

En el plano económico-social, las consecuencias son más palpables cuando un país necesita invertir más dinero en las necesidades que tienen las personas adultas. A continuación, señalamos las principales consecuencias a las que la sociedad y el Estado de un país han de hacer frente.

Gastos en prestaciones sociales: consideradas como unas ayudas a los hogares en forma de efectivo o en especie para ayudar a la carga económica que, una familia pueda tener en referencia a un riesgo o necesidad. Estas prestaciones reciben un porcentaje de los presupuestos generales del estado en España. En un futuro próximo, España tendrá un problema con respecto a las prestaciones por enfermedad y atención sanitaria y vejez, debido al aumento de población mayor que se prevé en el futuro y al poco ingreso que recibirá por parte de los trabajadores en esos momentos.

Gastos Sanitarios: en los últimos años ha aumentado de manera considerable tanto en el ámbito público como en el ámbito privado. Esto, coincide con el aumento de población de mayor edad que está sucediendo con el paso de los años. También se ha incrementado en gran medida el gasto farmacéutico de la Seguridad Social. Ciertamente es que, se ha

aumentado considerablemente la esperanza de vida respecto a hace unos años, pero debemos ser consecuentes que esto es provocado por los avances médicos, lo que ocasiona un mayor gasto en la Sanidad, que será mucho mayor conforme la población vaya envejeciendo será mucho mayor.

Pensión de jubilación: Desde algunos medios de comunicación e informes, se ha dado la alarma de que pueda darse la imposibilidad de pagar las pensiones en un futuro. El aumento de la proporción de población envejecida y los futuros cambios en las políticas sociales supondrá que numerosos sectores sociales planteen que el sistema de seguridad social se desestabilice y con ello lleguemos a una crisis del estado de bienestar.⁵

Entre los años 2013-2016 la UE llevó a cabo un estudio llamado «Safer and healthier work at any age: Final overall analysis report» (Trabajo más seguro y saludable a cualquier edad: Informe analítico global definitivo)⁶

El proyecto de tres años de duración fue puesto en marcha por el Parlamento Europeo y dirigido por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo y se centró en las dificultades que plantea el envejecimiento de la población activa europea para la seguridad y salud en el trabajo. Los objetivos de este proyecto fueron:

1. Mejorar el conocimiento de las políticas e iniciativas vigentes que abordan el envejecimiento de la población activa y el modo en que se han aplicado en los 28 Estados miembros y cuatro países pertenecientes a la Asociación Europea de Libre Comercio.
2. Facilitar información y análisis fiables para el desarrollo de políticas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, que incluya la cuestión relativa a la rehabilitación y la reincorporación al trabajo.
3. Facilitar el intercambio de buenas prácticas.

⁵ LORENZO CARRASCOSA, L. (2002) “Consecuencias del envejecimiento de la población: el futuro de las pensiones”.

⁶ EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK: «Safer and healthier work at any age: Final overall analysis report».

Bien es cierto, que son muchos los Estados miembros que han elevado la edad oficial de jubilación, pero la propia prolongación de la vida laboral presenta dificultades:

- Una población activa con diversidad de edades, dado que la proporción de personas mayores en activo va en aumento.
- Exposiciones más largas y acumuladas a los peligros y riesgos en los lugares de trabajo.
- Mayor prevalencia de las enfermedades crónicas entre los trabajadores.

Pero hay posibilidades para poder mejorar las condiciones de trabajo para todos los trabajadores a los que se les haya aumentado la edad de jubilación, y es la aplicación de alguna de las siguientes medidas:

- Gestión de recursos humanos que preste especial atención a la gestión de la edad.
- Adopción de evaluaciones de riesgos que tengan en cuenta la edad.
- Integración de la seguridad y salud en el trabajo y la promoción de la salud en el trabajo.
- Condiciones de trabajo que se adapten a las necesidades de los trabajadores.
- Aplicación de sistemas de rehabilitación y reincorporación al trabajo para evitar ausencias prolongadas por enfermedad y prevenir abandono prematuro de la vida laboral.
- Formación profesional y aprendizaje permanente.

2.2 Repercusiones en la salud del trabajador.

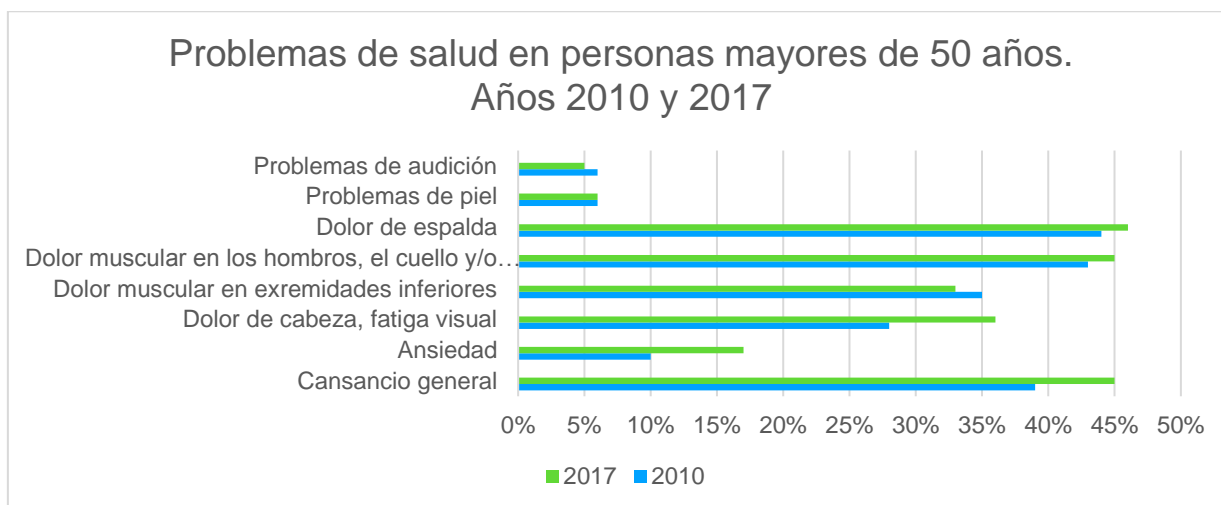
Los problemas de salud de los trabajadores es otra de las repercusiones del envejecimiento de la población. Por ello, el empresario, debe realizar una protección eficaz de su salud e integridad frente a riesgos derivados de las condiciones de trabajo, por lo que no solamente se ha de tener en cuenta la aptitud del trabajador sino también la evaluación del puesto que se va a ocupar, y realizar un seguimiento del estado de su salud.

Se debe destacar especialmente a los trabajadores de edad avanzada, ya que, debido al paso de los años, comienzan a sufrir cambios psicofísicos y por ello tienen ciertas peculiaridades que les diferencian del resto de la población más joven, como es la

posibilidad de padecer mayores enfermedades, además de que su recuperación será más laboriosa y costosa. Pero, por el contrario, cuentan con una serie de habilidades y de competencias claves para la economía de hoy en día.

Un estudio publicado en España⁷, afirma que con el paso de los años los trabajadores de mayor edad comienzan a padecer cambios fisiológicos, morfológicos y psicológicos y sociales, por lo que suelen padecer con mayor frecuencia enfermedades y precisar mayores periodos de tiempo para su recuperación. Por esta razón los trabajadores adultos pueden tener mayor probabilidad de sufrir patologías relacionadas con las condiciones de trabajo, por ello será necesario prestar la adecuada importancia a la vigilancia de la salud.

En su gran mayoría, las patologías diagnosticadas a los trabajadores de mayor edad son: hipertensión, artrosis, hipercolesterolemia, dolores de espalda crónicos y diabetes. Además de estas patologías importantes, existen otras que afectan en mayor medida a partir de los 55 años, como son: infarto de miocardio, osteoporosis, cataratas, embolias, infartos cerebrales, bronquitis, enfermedades pulmonares y otras enfermedades de corazón.⁸



Gráfica 4. Fuente Del INSHT

⁷ GARCIA NINET, J.I y BARCELÓ FERNÁNDEZ, J: Estado de la salud y factores de riesgos laborales en los trabajadores de mayor edad, CEOE, 2015, *cit.*, págs. 23 y ss.

⁸ Dirección General de Salud Pública, Calidad e Innovación.

https://www.mscbs.gob.es/estadEstudios/estadisticas/EncuestaEuropea/Tend_salud_30_indic.pdf, *cit.*, págs.6 y ss.

En la gráfica 4 se observa que, el problema de salud mayoritario que padecen los trabajadores con edad superior a los 55 años de edad es el dolor de espalda, junto con el dolor muscular de los hombros, el cuello y/o las extremidades superiores.

Además, los dos problemas de salud que más han aumentado entre el año 2010 y el año 2017 son:

- **Fatiga visual:** la causa principal de este aumento es que, muchos son los trabajos que hoy en día requieren de la utilización de aparatos electrónicos, por lo que los trabajadores sufren un aumento de dolor de cabeza ocasionados por el cansancio visual. Además, suelen llevar consigo importantes problemas en la visión (miopía, estrabismo, ...)
- **Ansiedad:** dado el incremento de horas de trabajo, muchos son los trabajadores que, al verse superados por la situación laboral, padecen episodios de ansiedad (burnout). Debido a la crisis el trabajador ha tenido que realizar un trabajo que, anteriormente era realizado por 3 y 4 personas.

Todos estos problemas de salud darán como resultado la ausencia en el puesto de trabajo ya sea por tema hospitalario, tratamiento o la recuperación en su propio domicilio.

Lo normal sería que, si los trabajadores de mayor edad son los que padecen más problemas de salud y mayor número de estancias hospitalarias y de mayor duración, deberían ser estos los que se ausentarán más en el trabajo por los problemas de salud, pero no es así, los trabajadores que se encuentran entre 55-64 años de edad son los que menos se ausentaron del trabajo por problemas de salud en el año 2017.

	Total 16+	17-29	30-54	55-64
Ambos sexos	27.63	31.45	28.93	25.13
Hombres	26.09	33.73	27.83	22.44
Mujeres	29.63	28.63	30.3	28.91

Tabla 1 Fuente Del INSHT

En el período de un año, los trabajadores a partir de 55 hasta los 64 fueron los que menos se ausentaron del trabajo por problemas de salud con un 25,13%, frente a los trabajadores de 16 a 24 años que fueron los que más lo hicieron con un 31,45%.

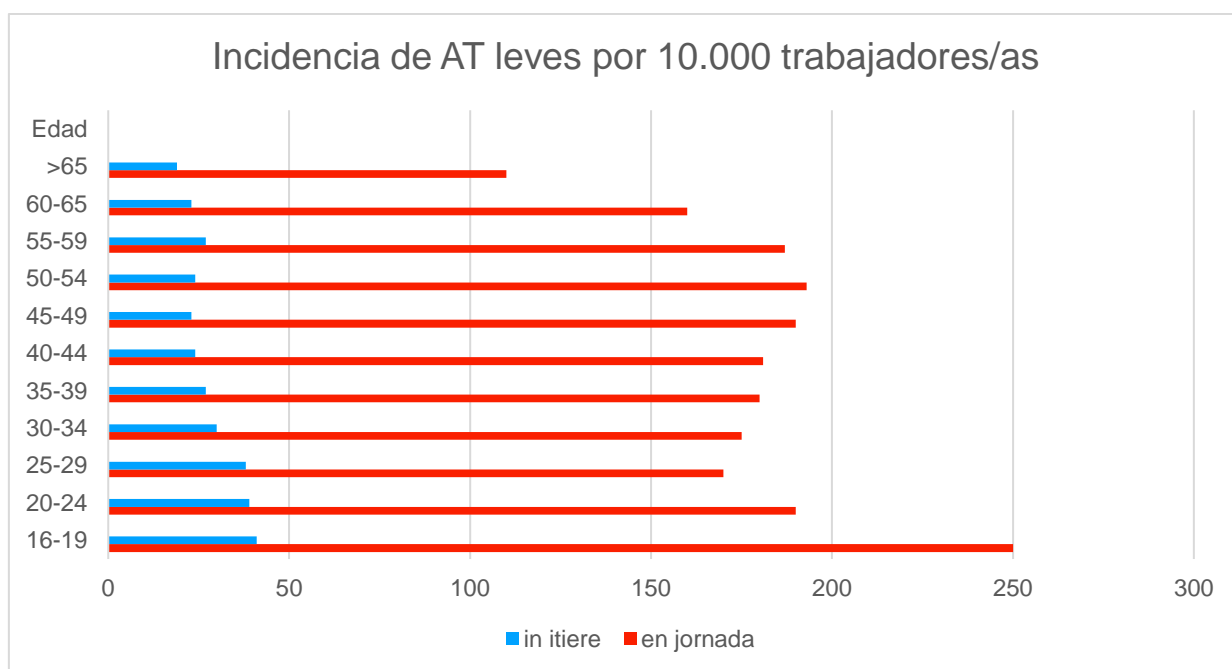
Si lo desgremos por sexo, se obtienen parecidos resultados, mientras que las mujeres trabajadoras mayores de 45 años hasta los 65 se ausentaron por motivos de salud en un 28,91% frente a las trabajadoras que se encuentran en la franja de los 25-44 años que se ausentaron un 30,3%. En el caso de los hombres, solamente un 22,4% de trabajadores mayores se ausentaron frente a los 33,73% de trabajadores jóvenes.

2.3 Incremento de accidentes de trabajo

Los accidentes de trabajo son una consecuencia de realizar la actividad laboral y pueden ocasionar los peores efectos sobre los trabajadores, por ello es labor del empresario reducirlos al mínimo.

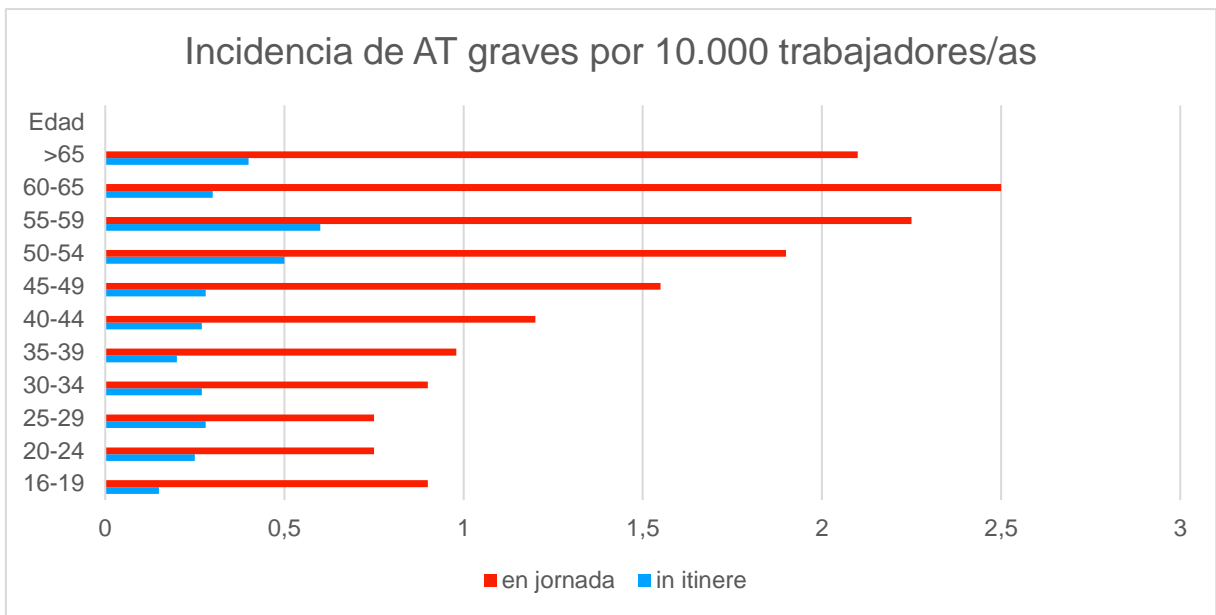
Estudiaremos el índice de incidencia de los accidentes de trabajo para los trabajadores según su edad. El cálculo de este índice se lleva a cabo para 10.000 trabajadores, teniendo en cuenta los datos de un periodo de tiempo, en cuanto a los números de accidentes y la media de afiliados a la seguridad social en régimen general y por grupos de edad.⁹

A continuación, estas gráficas representan los índices de incidencia de accidentes leves, graves y mortales tanto en jornada laboral como in itinere.

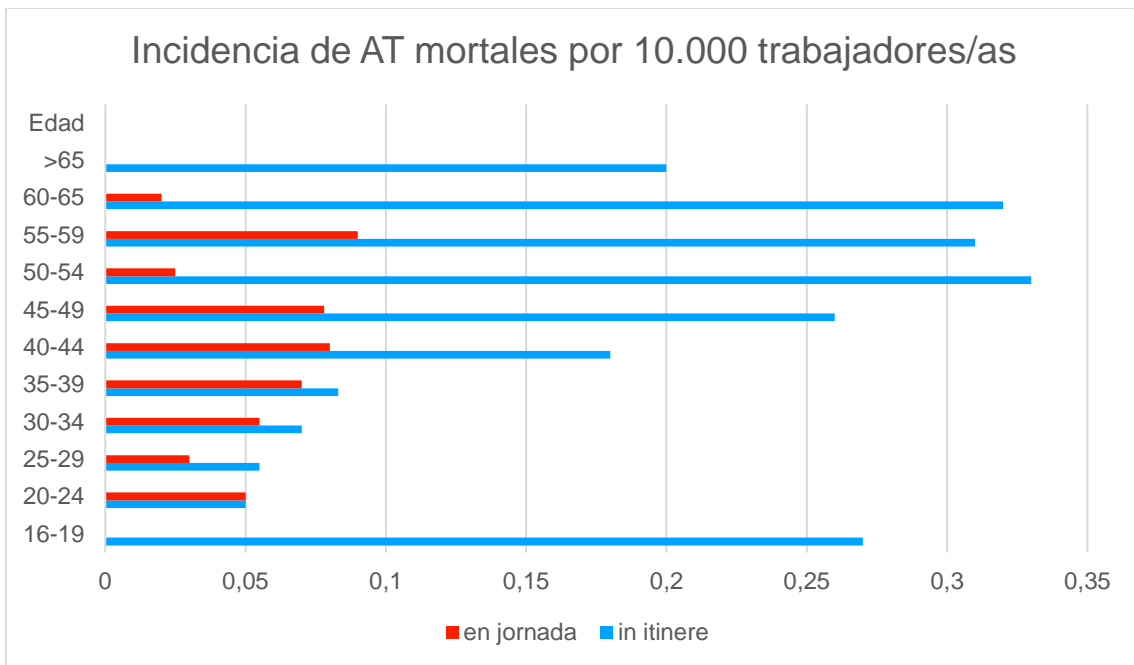


Gráfica 5 Fuente: Ministerio de Empleo y SS y TGSS.

⁹ GARCIA NINET, J.I y BARCELÓ FERNÁNDEZ, J: “Estado de salud y factores..., cit., págs. 23 y ss.



Gráfica 6. Fuente: Ministerio de Empleo y SS y TGSS. (Datos del período de enero a junio de 2017)

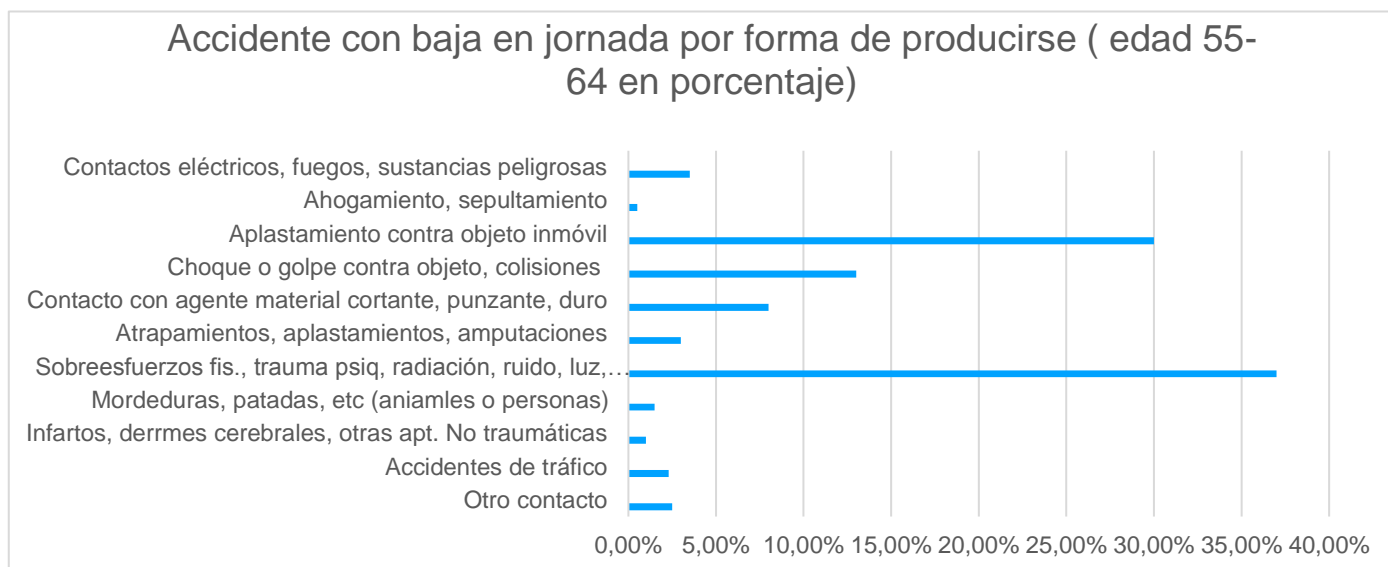


Gráfica 7. Fuente: Ministerio de Empleo y SS y TGSS. (Datos del período de enero a junio de 2017)

En la gráfica 5 observamos una significativa incidencia de accidentes laborales leves en los trabajadores de edad avanzada, el valor AT representa que por cada 10.000 trabajadores con edades comprendidas entre los 55-59 años, 218 han sufrido accidentes leves, entre los 60-64 años el número de accidentes leves es de 160 y de 110 en mayores de 65 años.

Existe una gran diferencia entre los accidentes leves que sufren los trabajadores jóvenes (250) y los trabajadores adultos (170). Ello se debe a la inexperiencia de los jóvenes a la hora de realizar el trabajo.

Pero si profundizamos y miramos las siguientes gráficas podemos ver que, los accidentes graves en jornada laboral presentan una gran incidencia en los trabajadores mayores, sobre todo en los trabajadores entre 60-64 años. Mientras que en los accidentes mortales la incidencia es mayor y diferencial a partir de los 50 años.



Gráfica 8. Fuente: Ministerio de Empleo y SS y TGSS.

En la gráfica 8, se identifica el porcentaje de accidentes con baja en jornada laboral en edades comprendidas entre los 55-64 años, dependiendo la forma en que se produzcan. El mayor número de accidentes corresponde a sobreesfuerzos físicos, traumas psíquicos

y los relacionados con la exposición a contaminantes físicos (ruido, luz, presión y radiación).

La mayoría de accidentes se producen por sobreesfuerzos del sistema musculoesquelético. El INSHT señala que, los accidentes causados por patologías no traumáticas tienen gran influencia en la incidencia de accidentes mortales. Otro elemento importante de estudio, es conocer aquellos sectores de empleo que más ocupan los trabajadores de mayor edad, y así poder confirmar a qué riesgos estarían más expuestos. En España, los sectores en los que hay más trabajadores de mayor edad son: los de servicios, industria, administración pública, actividades sanitarias y servicios sociales.

3. Despido de trabajadores de mayor edad

En este apartado se va a tratar las distintas razones y formas que tienen los empresarios para llevar a cabo la extinción de los contratos de los trabajadores que se encuentran en edad avanzada y con una disminución de sus capacidades psicofísicas.

Las dos opciones por las que opta el empresario son: bien por razones de salud como sería la incapacidad sobrevenida o bien por una ausencia prolongada en el trabajo por requerir atención hospitalaria (absentismo).

En primer lugar, hablaremos del despido objetivo por ineptitud amparado en el artículo 52, a) Estatuto de los Trabajadores. Este contempla la ineptitud conocida o sobrevenida con posterioridad a la colocación efectiva en la empresa, como causa extintiva del contrato de trabajo, esta vía presenta una notable capacidad para articular, a través de la misma, las extinciones por incapacidad laboral derivadas de enfermedad, accidente o por edad. Pero no todas las situaciones de discapacidad son asimilables a la ineptitud, por lo que interesa determinar más allá de la mera hipótesis, los límites objetivos que derivan del campo de aplicación del artículo 52, a) y sobretodo clarificar, el principio de adaptación del trabajo a la persona.¹⁰

Y en segundo lugar trataremos sobre los despidos por absentismo por razones hospitalaria. El absentismo del trabajador puede también justificar la extinción del

¹⁰ SEIN GOÑI, J.L., DE GALDEANO SANZ RODRÍGUZ, B.: Adaptación y reubicación laboral de trabajadores con limitaciones psicofísicas, *cit.*, pág. 272.

contrato cuando, de acuerdo con lo previsto del artículo 52 d), el trabajador acumule un 20% de faltas intermitentes en dos meses consecutivos, incluso justificadas, siempre que el total de faltas alcance el 5% en los 12 meses anteriores; igualmente, cabrá el despido del trabajador cuando haya acumulado un 25% de faltas en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses. Quedan excluidas del cómputo como faltas de asistencia entre otras, las debidas a enfermedad o accidente que tengan una duración de más de 20 días y as que tengan su origen en cáncer o enfermedad grave¹¹, es ese concepto donde se encuentra la discordia entre que es una enfermedad considerada grave y cual no.

También abordaremos como en primera instancia las sentencias declaraban el despido como improcedente, y ahora se han comenzado a tratar dichos despidos como nulos considerando que hay una discriminación que afecta a los derechos fundamentales de los trabajadores.

3.1 Extinción de la relación laboral por razones de salud

La ausencia de un régimen jurídico específico da lugar a despidos por incapacidad sobrevenida, los contratos pueden ser, extinguidos de manera lícita a consecuencia de la pérdida de aptitudes o ausencias al trabajo ocasionadas por la enfermedad, siempre y cuando se respeten una serie de requisitos. En los últimos años, para que dichos despidos por ineptitud sobrevenida sean procedentes, los Tribunales están exigiendo que concurren los siguientes elementos¹²:

1. Que sea verdadera y no disimulada, véase Sentencia 986/2014, TSJ Asturias, Sala Social¹³.

2. General, es decir, referida al conjunto del trabajo que se le encomienda al trabajador y no relativa a alguno de sus aspectos véase Sentencia 202/2012, TSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 6^a¹⁴.

¹¹ MORENO GENÉ, J., “la nueva configuración de la extinción del contrato por absentismo del trabajador tras la Ley 3/2012” en AA VV (ROMERO BURILLO, A. Y MORENO GENÉ, J.), La gestión del absentismo laboral. Impacto económico, aspectos sociales y psicológicos y régimen jurídico-laboral, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, *cit.*, págs. 159 y ss.

¹² Véase por todas, STSJ de Madrid, núm. 202/2012, de 20 de febrero (JUR/2012/104828) y STSJ de Madrid núm. 6/2013 de 14 de enero (AS/2013/694).

¹³ La sentencia declara improcedente el despido, por entender que puede existir un cierto grado de voluntariedad o simulación en la trabajadora respecto de su merma funcional.

¹⁴ Limpiadora calificada de apta con restricciones a manejar cargas superiores a 5 kg y deberá evitar la flexión, rotación e inclinación del cuello. El Juez estimó que la empresa podía adaptar las tareas y declaró improcedente el despido.

3. De cierto grado, esto es, ha de determinar una aptitud inferior a la media normal en cada momento, lugar y profesión, véase Sentencia 536/2015: TSJ Madrid (Sala Social, Sec 3ª)¹⁵.

4. Referida al trabajador y no debida a los medios materiales y el medio del trabajo, véase Sentencia 1238/2017, TSJ del País Vasco, Sala de lo Social¹⁶.

5. Permanente y no meramente circunstancial, véase Sentencia 210/2016: TSJ Castilla-La Mancha (Sala Social, Sec 1ª. Albacete)¹⁷.

6. Afectante a tareas propias de la prestación laboral contratada y no a la realizada de trabajos distintos. Sentencia 1093/2012, TSJ de Andalucía, Sevilla, Sala de lo Social Sección 1ª¹⁸.

En caso de que el empresario incumpla uno de los seis puntos anteriores a la hora de extinguir el contrato, se entenderá que el despido es realizado de manera ilícita y por lo tanto podrá ser declarado despido improcedente. Por consiguiente, el empresario deberá optar por la readmisión del trabajador o pagar una indemnización al trabajador.

Ello no obsta para que se declare la procedencia del despido por ineptitud sobrevenida, cuando el trabajador ha sido declarado como NO APTO por los servicios médicos y no exista la posibilidad de recolocarlo en otro lugar de trabajo compatible con sus características psicofísicas, lo cual exige al menos haber intentado medidas alternativas

¹⁵ Denegación puesta de jefe de vestíbulo de metro por diabetes. El Juez no considero suficiente merma el hecho de ser diabético para ese tipo de trabajo.

¹⁶ Gestor telefónico con dermatitis de contacto a componentes del plástico de los auriculares. El Juzgado sustentó su decisión en que no se había acreditado que dicho empresario no pudiera proporcionar al demandante auriculares libres del alérgeno.

¹⁷ Peón inyección de plástico, dolencia no permanente. No pudiendo la empresa demandada, procede al despido objetivo del trabajador, por ineptitud sobrevenida. El Juez denegará ese despido.

¹⁸ Oficial 3ª, montador eléctrico, con IPP reconocida, calificado de apto con restricciones para realizar tareas con movimientos repetitivos de la mano derecha. Es despedido, y el juez lo declara nulo. Se adapta su puesto y acaba realizando tareas de ensamblador de pequeños componentes electrónicos, con una merma en el rendimiento ordinario.

menos gravosas para el interesado que el propio despido, pero no obliga al empresario a dar ocupación al trabajador en un puesto de trabajo que no existe¹⁹.

La expulsión de estas personas del mercado de trabajo incide con la reducción de la población activa, por ello, se debe ser consciente de la necesidad de una adaptación a los puestos de trabajo según sus nuevas capacidades, para un sostenimiento de los sistemas de la seguridad social, más aún, cuando la previsión de la caída de trabajadores por edad avanzada es constante.

El hecho de que un trabajador padezca una enfermedad no solo tiene implicaciones para la empresa, sino que también lo tiene para la seguridad social y más prestaciones, que deberán hacer frente a los gastos derivados de su expulsión del mercado de trabajo. Esto implica directamente un aumento de los costes económicos para el sistema de bienestar, por lo que se puede decir que las enfermedades sufridas no solo afectan a los trabajadores, sino que también a las empresas, sus servicios y a la totalidad de la sociedad.

Como resultado de todo esto, se deduce la importancia y urgencia de realizar un estudio para comprobar las distintas formas en las que se despiden a los trabajadores que padecen una enfermedad²⁰.

Al no concurrir culpa en el propio trabajador, el despido solo podrá realizarse de modo que se base en las circunstancias personales apercibidas de manera objetiva, es decir, el despido objetivo. Este tipo de despido se justifica debido a la ausencia del trabajador de las facultades necesarias para llevar a cabo las funciones propias de su puesto de trabajo.

El Estatuto de Trabajadores, en su artículo 52, enumeran las razones que justifican la extinción de la relación laboral a través de esta vía, entre las que se incluye, la ineptitud sobrevenida del trabajador y las faltas de asistencia al trabajo intermitentes, siempre y cuando cumplan con los 6 puntos anteriormente dichos que señala la jurisprudencia. En estos casos, la relación laboral, podrá ser extinguida de manera lícita por la vía del despido objetivo, pues al haberse perdido la habilidad de desempeñar la prestación pactada y que anteriormente realizaba correctamente, desaparece también la obligación del empresario de mantener dicha relación laboral.

¹⁹ Vid., GARCIA NINET, J.I y BARCELÓ FERNÁNDEZ.: Estados de salud y factores de riesgo...*cit.*, pág. 96 y referencias jurisprudenciales a pie de página.

²⁰ Informe 2/2014 sobre la Situación Socio laboral de las Personas de 45 a 64 años de edad. Consejo Económico y Social.

Además, en caso de que la enfermedad dé lugar a posibles faltas de asistencia al trabajo por tener que ser tratada, el Estatuto de Trabajadores en su artículo 52.d) permite que el empresario pueda despedir a dicho trabajador por este motivo, cuando se ausente de manera intermitente y aunque esté justificada. En este caso se justifica el despido debido al elevado coste económico que supone para la empresa las continuas bajas laborales del trabajador, sin tener en cuenta la causa que las origina.

A nivel europeo, las enfermedades crónicas del trabajador no se recogen como una causa de discriminación o al menos no aparece prevista en la Directiva 2000/78/CE de 27 de noviembre de 2000, donde se establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Esta norma tiene como su gran objetivo, la creación de un mercado de trabajo que ayude a integrar socialmente a personas que se encuentran en situación de discriminación por razones de discapacidad, pero en ningún momento se añade la necesidad de luchar contra la discriminación por enfermedades crónicas, a pesar de que como se puede comprobar dan lugar a exclusión social.

Viene siendo doctrina reiterada de nuestro TS que cuando la causa de despido es la enfermedad de trabajador, no se produce un atentado a ningún derecho fundamental, por eso es tratado como despido improcedente (véase por todas STS de 22 de noviembre de 2007)²¹. El TS rechaza como argumentos jurídicos también que este tipo de despidos puedan afectar al derecho fundamental de la vida y a la integridad física y moral, referenciado en el artículo 15 CE; o bien, al derecho a la dignidad referido en el artículo 10 CE, es este último caso, porque considera que no es un derecho fundamental susceptible de protección autónoma; para el TS, solo si el trabajador se hubiese visto afectado por una discapacidad (producida, en el caso de autos por un infarto de miocardio), el despido se podría haber considerado nulo. En nuestro TS enfermedad y discapacidad no son conceptos equivalentes y solo la discapacidad quedaría amparada como motivo de protección máxima en nuestro texto constitucional, al encontrarse referenciada expresamente en el artículo 14 de la CE.

²¹ Doctrina resumida y reiterada en la Sentencia del TS de 22 de enero de 2008 (RJ 2008\1621). En un supuesto en el que el trabajador fue despedido mientras encontraba en situación de IT (previamente, desde su contratación había sufrido 15 bajas por IT). Como causa del despido se le imputó una disminución voluntaria y continuada de su rendimiento laboral, siendo inferior al pactado. El juzgado de lo social lo declaró nulo y el TSJ de Catalunya confirmó dicho pronunciamiento. Sin embargo, el TS estimó el recurso de la empresa y declaró la improcedencia del despido.

Aun así, el TC en sentencia 62/2008 de 26 de mayo no descarta que la enfermedad, según las circunstancias concurrentes pueda llegar a constituir un factor de discriminación encuadrable en el artículo 14 de la CE, entre otras “circunstancias sociales y personales”²²

Y, en esta línea se debería tenerse en cuenta el artículo 6 del Convenio de la OIT, núm. 158, ratificado por España, que prohíbe el despido por motivos de enfermedad o lesión del trabajador. Y más recientemente la doctrina del TJUE que, en sentencia 12 de abril de 2014²³, lleva a cabo una equiparación entre enfermedad y discapacidad, asimilando esta última a enfermedades de larga duración que comportan limitaciones en la vida personal.

Dicha sentencia supone un antes y un después en la consideración de las enfermedades y limitaciones psicofísicas de los trabajadores como derechos fundamentales susceptibles de la máxima protección jurídica. Una sentencia donde se avanza en el concepto de discapacidad social distinto del de discapacidad médica que en nuestro país exige alcanzar un determinado grado de minusvalía (el 33%). Y en esta línea se están ya moviendo determinados Tribunales Superiores de Justicia, como el TSJ Valencia en Sentencia de 8 de mayo de 2014²⁴ que ha entendido que el despido de un trabajador tras una baja por lumbalgia de tres meses y ser declarado apto con limitaciones por el servicio de prevención ajeno de la empresa es discriminatorio y, por consiguiente, nulo. En la misma línea, la STSJ de Cataluña de 17 de febrero de 2015²⁵, donde se examina un caso muy similar al anterior en el que se produce el despido de una trabajadora [en base al artículo 52.a) ET] tras una baja por dolor torácico de cuatro meses y ser declarada apta con limitaciones por el servicio de prevención ajeno. En la sentencia se razona que la situación de discapacidad “*produce no tanto desde la declaración de minusvalía formulada según nuestro derecho interno sino de conformidad con las previsiones de la Directiva Comunitaria*”. Situación de discapacidad que, para el TSJC, siguiendo la definición dada por el TJUE, concurre en el caso de autos, pues “*nos encontramos ante una limitación derivada dolencias físicas... que suponen un obstáculo para que la persona participe en la vida profesional sin que, por parte del empleador, se adopten los ajustes razonables*

²² En dicha sentencia el caso que se juzga es el de un trabajador despedido por ocultar una enfermedad crónica a la empresa, pero no se le despidió propiamente por padecer una enfermedad.

²³ Sentencia de 11.4. 2013 (asuntos acumulados C- 335/11 y C- 337/11, HK Danmark c. DAB y otros).

²⁴ (AS\2014\1728).

²⁵ (AS\2015\1435).

para que continuara trabajando”. Lo que lleva a confirmar la decisión del Juzgado Social núm. 19 de Barcelona de declarar nulo el despido²⁶.

En definitiva, nos encontramos con que los trabajadores de mayor edad se encuentran en una situación muy desprotegida por la Ley, sobretodo en el aspecto de las ausencias por motivos médicos, donde no hay protección alguna. Mientras que, referido a los despidos por ineptitud sobrevenida, la jurisprudencia ha dado un gran paso en la defensa de los trabajadores y exigir a los empresarios la obligación en primer lugar de la adaptación del puesto para tratar de revertir la situación de despidos objetivos.

Otra razón de discriminación que puede conllevar consigo la declaración de que un despido nulo es el motivo de la edad adulta del trabajador. Durante años se han realizado acciones positivas para el colectivo de trabajadores de mayor edad, por ejemplo, los incentivos en las cuotas a la seguridad social para la contratación de estos trabajadores. Aun así, es un colectivo que es objeto de discriminación en el empleo por razón de edad. Según datos del Euro barómetro de 2012²⁷, este tipo de discriminación era la forma más habitual de discriminación laboral, suponiendo que de cada 20 trabajadores, 1 ha sido discriminado en algún momento por razones de edad, lo que supone en torno al 6% del total de la población activa. Además, en torno a un 15% de los trabajadores ha sido testigo de algún caso de esta discriminación a compañeros por razón de edad en el ámbito laboral.

En deterioro de estos acontecimientos, El Global Human Capital Survey, elaborado por PwC, afirmó a través de un estudio que la productividad de los empleados de alrededor de 50 años es mayor que la de empleados más jóvenes. El propio informe, reconoce que el fenómeno no es fácil de explicar. Una de las razones que se aventuran es que los trabajadores muy jóvenes trabajan mejor porque tienen la obligación de hacerse un nombre en el mercado. Pasados los 30 años deben dedicarse a otras prioridades, como la

²⁶ La SJS núm. 33 de Barcelona de 19 de noviembre de 2013, contiene argumentos jurídicos más que suficientes para justificar la nulidad del despido cuando la causa es la baja por enfermedad del trabajador. Para el Juzgador, cuando la empresa alega una causa ficticia para justificar el despido disciplinario, en este caso, el bajo rendimiento, se está vulnerando el artículo 24 de la CE, el derecho a la tutela judicial efectiva en la medida en que dificulta la acción judicial a la impugnación. Y tras la reforma laboral llevada a cabo por Ley 3/2012, debe existir una causa cierta para proceder al despido disciplinario. Admite también como derechos fundamentales vulnerados, en estos casos, el artículo 14 CE y el artículo 1r. Por su interés puede consultarse la sentencia en *Jurisdicción Social, Revista on-line de la Comisión de lo Social de Jueces para la Democracia*, núm. 138, noviembre de 2013. Ejemplar obtenido por internet.

²⁷ Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

familia. Cuando los hijos se van haciendo mayores, los trabajadores vuelven a considerar el trabajo como su principal preocupación²⁸.

Es importante recordar, que este tipo de discriminación está prohibida en la unión europea de manera explícita desde la aprobación de la Directiva Europea 2000/78/CE. Pero que no siempre se considera que el despido sea discriminatorio para este colectivo, cuando está bien encubierto como es el caso que veremos más adelante en la Sentencia.

La edad no puede ser argumento válido para la extinción del contrato laboral. El principio de igualdad que establece el artículo 14 de la Constitución Española, se extiende a la discriminación por razón de edad, el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, lo prohíben expresamente. No obstante, el Tribunal Constitucional consideró que esta prohibición, no significa que la edad no pueda ser un factor de selección de los trabajadores afectados por despidos si concurre una rigurosa justificación y proporcionalidad como así ocurrió en la *STSJ País Vasco, de 27 octubre 2015 (JUR 2015, 301060)* donde el Tribunal Constitucional entendió, pese al principio de no discriminación (art. 14 CE), que la edad puede ser un factor de selección en los despidos por exceso de plantilla, si bien, ha de concurrir una rigurosa justificación y proporcionalidad, como sucedió en la STC 66/2015, de 13 de abril de 2015, pues el Alto Tribunal sostiene que, el colectivo afectado de mayores de 55 años tienen una especial protección frente a los trabajadores más jóvenes, ya que éstos pueden acogerse al subsidio para mayores de 55 años, de 426 euros, hasta que llegue la edad de jubilación, y mientras tanto, tienen cubierta la cotización, por el tope mínimo del grupo en el que coticen.

La sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco consideró que, la selección del despido no se realizó en base a la edad de los trabajadores, sino a sus elevados salarios, por lo que constituyó razón más que suficiente para decidir la extinción de estos trabajadores por motivos económicos, prevista en el artículo 51.1 del ET, tras la persistente disminución del nivel de ingresos, añadiendo que las diferencias salariales con el resto de los trabajadores eran considerables. La demandada sostuvo que su elección no fue en base a la edad de los trabajadores, sino a sus retribuciones, ya que

²⁸ La discriminación por edad se afianza en el mercado laboral español.
<http://edadsinfronteras.org/la-discriminacion-por-edad-se-afianza-en-el-mercado-laboral-espanol>

dos de los trabajadores de mayor edad no fueron despedidos por tener salarios mucho más bajos.²⁹

El tema de la edad siempre ha sido una desventaja para encontrar empleo cuando en la realidad se tendría que tener en cuenta como un valor añadido. El mercado laboral acostumbra a excluir a ciertos colectivos por razones como el sexo, discapacidad o edad avanzada. Durante la crisis económica, los empleados de más de 50 años representaban el 40 por ciento de los desempleados, siendo este un porcentaje muy alto dentro de la población desempleada.

Los empleados de 50 años o más son los primeros activos de los que prescinden las empresas cuando atraviesan dificultades. Y aunque cuentan con valiosas cualidades, como experiencia, seriedad, madurez o responsabilidad, este es uno de los grupos más afectados por la destrucción de empleo y la discriminación en los procesos de selección. Encontramos el ejemplo de una encuesta que realizó la Fundación Adecco, en la cual entre 1.200 parados que fueron entrevistados que superan esta edad, un 87,6% afirmaban que para ellos los años eran un gran obstáculo para encontrar trabajo. Otra de las causas de la dificultad de este colectivo para encontrar empleo es la desmotivación, dado que son trabajadores que siempre han estado en una situación de trabajo estable, y cuando se encuentran en esta situación de desempleo no saben cómo afrontarla, piensan que ya no les van a contratar nadie por la edad que tienen, les cuesta volver a elaborar su currículum, se sienten inferiores a las nuevas generaciones y en muchos casos no saben que empresas encajan más con su perfil.

Como conclusión, podemos afirmar que hay una dificultad real y persistente para encontrar empleo en las personas mayores a 50 años, y que hace falta un cambio de mentalidad, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores adultos.

²⁹ GÓMEZ ALONSO, ROBERTO: “No es discriminatorio despedir a los trabajadores de mayor edad cuando son los que más ganan”.

4. Trabajadores de edad avanzada y su consideración.

El principio de adaptación al puesto de trabajo aparece en la LPRL en su artículo 15.1 apartado d) “ El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales: “Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud”³⁰

Y tiene una de sus manifestaciones en el artículo 25 LPRL, cuando nos habla de la protección de trabajadores sensibles a determinados riesgos, es la base para poder defender la obligación del empresario a atender a las particularidades de salud de los trabajadores de mayor edad³¹.

Según la doctrina, lo que se quiere conseguir con esta adaptación del trabajo, es que, el trabajador pueda desarrollar su trabajo en condiciones igualitarias, y que no esté en desventaja por sus características físicas, psíquicas o por su pertenencia a un determinado género, no pueda desarrollar su trabajo de igual manera que otros.³² A través de este principio, se conseguirá activar el principio de igualdad y lograr que el empresario ponga en marcha las medidas convenientes para que el trabajador pueda realizar su trabajo de forma adecuada.

Debemos saber que no todos los riesgos que provienen de la actividad laboral, afectan a los trabajadores de igual forma, de ahí que exista un determinado grupo de trabajadores cuya sensibilidad y consecuencia es mayor y por ello se debe garantizar su salud y seguridad de forma específica. Con carácter general, en nuestro derecho interno, la sensibilidad a los riesgos viene dada por la particular incidencia que tiene sobre el trabajador singularmente considerado y no por consideración objetiva del riesgo, como ocurre en el ámbito de la normativa comunitaria, donde la Directiva Marco establece la regla general de la protección de los grupos con riesgos específicos (art.15); regla que

³⁰ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

³¹ GARCIA NINET, J.I y BARCELÓ FERNÁNDEZ, J: “Estado de salud y factores...cit., págs. 23 y ss

³² DA COSTA VALLEJO, RUTH: Envejecimiento de la población trabajadora, adaptación del puesto de trabajo y despido por razones de salud. Ejemplar fotocopiado de la autora

encuentra una aplicación expresa en los niños y adolescentes (Directiva 94/33/CE), así como la maternidad (Directiva 92/85/CE).³³

Estas mismas perspectivas, amparadas en la LPRL, en los artículos 26, en relación con la maternidad y 27, cuando se trata de la protección de los menores. El artículo 25 LPRL, trata de la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, este artículo no está desarrollado en los artículos 26 y 27, sino que se encuentra regulado de una forma más general, en la que la sensibilidad ya no se basa en el hecho de ser joven o estar en periodo de maternidad, sino que establece una serie de aspectos o características personales que en el caso de concurrir determinarán la protección del trabajador.

Como afirma la doctrina científica, además de los trabajadores mencionados en los artículos 25, 26 y 27 de la LPRL también pueden existir otros trabajadores especialmente sensibles, porque no nos encontramos ante una lista totalmente cerrada.³⁴

La LPRL, establece esa protección singularizada y, solo podrán protegerse estas características y estado biológico en la medida de que sean conocidas por el empresario. El artículo 25 LPRL, establece que dichos aspectos deberán tenerse en cuenta en la evaluación de riesgos, y a partir de esta adoptar las medidas que sean necesarias para su protección.

El mismo precepto nos señala que, deberemos cumplimentar la evaluación de riesgos con una evaluación de la salud del trabajador, para no cometer la irregularidad de emplear a algún trabajador que, por motivos de su salud, pueda ponerse en peligro a él u otros trabajadores. Las causas de esta prohibición podrían ser de carácter permanente: “características personales, biológicas, discapacidad física, ...” o bien de carácter temporal: “cuando se encuentre en situaciones transitorias de no responder a las exigencias de los respectivos puestos de trabajo”.

Es en estas situaciones cuando el principio de adaptación del puesto de trabajo a la persona entronca con la vigilancia de la salud que la establece con carácter obligatorio,

³³ DA COSTA VALLEJO, RUTH: Envejecimiento de la población trabajadora, adaptación del puesto de trabajo y despido por razones de salud. *cit.*, págs. 5 y ss.

³⁴ Este principio también se concreta en los artículos 36.4 y 5 del ET, referido al trabajo nocturno, a turnos y ritmo de trabajo, para los que, por suponer riesgos añadidos a la salud del trabajador, se prevén medidas de adaptabilidad. *Vid.*, asimismo, ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A.: “La movilidad funcional por razones preventivas. Aspectos jurídicos”, *Tratado de Salud Laboral, tomo I*, págs. 1079 y ss.; *Vid.*, en este sentido, MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L: El derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo, CES, 2006, *cit.*, págs. 324 y ss. En el mismo sentido, LÓPEZ GANDÍA, J y BLASCO LAHOZ, J.F.: Curso de prevención de riesgos laborales, Tirant lo Blanch, *cit.*, pág. 175.

artículo 22 LPRL: “la realización de los reconocimientos será imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa”³⁵

Por su parte, el Parlamento Europeo aprobó una Resolución sobre el Marco Estratégico de la UE en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2014-2020 (fecha 25 de noviembre de 2015), en el que llama la atención a la Comisión Europea sobre el incremento del número de trabajadores afectados por enfermedades crónicas en el lugar de trabajo; considerando que las personas afectadas por enfermedades terminales, dolencias crónicas y de larga duración y discapacidad deben poder disponer de empleos accesibles y seguros e insta a los Estados miembros a que den prioridad a la adaptación de los puestos de trabajo para poder retener e integrar a las personas afectadas por enfermedades crónicas.

También pide a la Comisión, que promueva medidas de interacción y rehabilitación para las personas con discapacidad y que apoye los esfuerzos de los Estados miembros aumentando la sensibilización mediante el intercambio de buenas prácticas. Asimismo, en su apartado 37, pide que tanto la Comisión como los Estados miembros elaboren políticas adecuadas para abordar el problema del envejecimiento de la población activa, considerando que el marco reglamentario en seguridad y salud en el trabajo debe fomentar una vida laboral sostenible y un envejecimiento saludable.

Por lo tanto, la obligación del empresario no solo pasa por la protección del propio trabajador con discapacidad o problemas de salud, sino que también se incluye a los compañeros que sin sufrir estas características especiales puedan estar expuestos al riesgo laboral. Como ha puesto de manifiesto la doctrina, ante la existencia de un problema de salud manifestado a través del oportuno reconocimiento médico, no solo por imperativo del artículo 22.1 LPRL, sino por aplicación del artículo 25 del mismo texto legal³⁶.

Más allá de la maternidad o la minoría de edad, los técnicos de prevención a través de la evaluación de riesgos deben unir la valoración objetiva de las instalaciones, equipos, lugares de trabajo y sus procedimientos a la valoración subjetiva de las capacidades

³⁵ DA COSTA VALLEJO, RUTH: Envejecimiento de la población trabajadora, adaptación del puesto de trabajo y despido por razones de salud.

³⁶ GARCIA NINET, J.I y BARCELÓ FERNÁNDEZ, J: “Estado de salud y factores...*cit.*”, pág. 95.

personales de los trabajadores. Todo ello con el fin de conseguir adaptar el trabajo a la persona según su propia condición física, psíquica o, por su biología diferencial.³⁷

El empresario deberá adoptar el tipo de medidas de protección y prevención que sean necesarias para situaciones identificadas como riesgos específicos de los trabajadores de mayor edad.

El artículo 25 LPRL, en su párrafo segundo del apartado primero establece que: " Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo."³⁸

En la actualidad los trabajadores de mayor edad son un colectivo cada vez más importante en las empresas, el envejecimiento generalizado de la población, la falta de reemplazos en determinados sectores y la prolongación de la edad de jubilación, hacen que el colectivo de trabajadores entre 55 y 65 años sea cada vez más numeroso.³⁹

El envejecimiento es el conjunto de modificaciones morfológicas y fisiológicas que aparecen como consecuencia de la acción del tiempo sobre los seres vivos, y supone una disminución de la capacidad de respuesta de los órganos, aparatos y sistemas del individuo. Los efectos que tiene el envejecimiento son variables en función de la persona, y su historial.

La adecuación ergonómica de puestos y tareas para los trabajadores mayores ha de realizarse teniendo en cuenta una serie de criterios:⁴⁰

- Mantener a estas personas mayores

³⁷ DA COSTA VALLEJO, RUTH: Envejecimiento de la población trabajadora, adaptación del puesto de trabajo y despido por razones de salud.

³⁸ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

³⁹SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: "Trabajadores de «edad avanzada»: empleo y protección social"

⁴⁰ IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA. ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO PARA TRABAJADORES MAYORES. Guía de buenas prácticas.

- Evitar riesgo en su salud y aumentar su seguridad
- Mejorar el rendimiento de estos trabajadores ⁴¹

Cuando hablamos de ergonomía nos referimos como una disciplina científica o ingeniería de los factores humanos, de carácter multidisciplinar, centrada en el sistema persona-máquina, cuyo objetivo consiste en la adaptación al ambiente o condiciones de trabajo a la persona con el fin de conseguir la mejor armonía posible entre las condiciones óptimas de confort y la eficacia productiva.⁴²

La adaptación del puesto de trabajo se realiza cuando hay diferencias entre lo que demanda el puesto de trabajo y las capacidades/habilidades de los trabajadores que se encuentran en este. Por ello, se deben contemplar los aspectos ergonómicos en esta etapa de diseñar el puesto de trabajo, porque, las adaptaciones posteriores supondrán una modificación de un puesto ya existente y por lo tanto representarán mayor dificultad.

Un puesto que se encuentra correctamente diseñado ergonómicamente precisará de pocas o ninguna modificación, independientemente de la persona que lo ocupe. Pero es cierto, que requerirá una evaluación del puesto una vez se haya seleccionado al trabajador, para poder observar si sus características y las del puesto son compatibles, es aquí donde cobrará más importancia si el trabajador es una persona mayor, porque deberemos tener en cuenta las características del trabajador, sus preferencias y así lograr la satisfacción del trabajador ⁴³.

Actualmente en el campo de la ergonomía se apunta hacia una ergonomía de sistemas en la que se tenga en cuenta el conjunto de elementos, humanos o no, que se encuentran sometidos a interacciones; “ergonomía preventiva” cuando aun el sistema no existe en la realidad, por encontrarse en fase de proyecto y se busca la optimización del diseño, frente a una “ergonomía correctiva” y que constituye una ergonomía en el puesto ya diseñado y que por ello sería un paso atrás en la adaptación del puesto.⁴⁴

⁴¹ IBV INSTITUTO DE BIOMECAÁNICA. ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO PARA TRABAJADORES MAYORES. Guía de buenas prácticas.

⁴² DÍAZ CORTÉS, J.M.: “Técnicas de prevención de riesgos laborales” *cit.*, págs. 32 y ss.

⁴³ Guía para la gestión de la edad en las organizaciones de Euskadi.

<<http://www.carm.es/ctra/cendoc/haddock/16214.pdf>>

⁴⁴ DÍAZ CORTÉS, J.M.: “Técnicas de prevención de riesgos laborales” *cit.*, págs. 32 y ss.

El coste de la adaptación no tiene por qué ser elevado, normalmente suele ser bajo e incluso nulo, ya que muchas intervenciones simplemente consisten en la modificación de factores organizativos y distribución espacial.

Las adaptaciones de los puestos de trabajo son buenas para todos los trabajadores independientemente de su edad u otras características físicas. Los principios ergonómicos se rigen por un diseño de puesto de trabajo, que conduzca a una mejora de la salud del trabajador y mejor satisfacción que como resultado dará una mayor productividad y rendimiento. Las recomendaciones sobre este aspecto son variadas, pero destacan:

- Diseño del entorno de trabajo según condiciones visuales y acústica.
- Diseño del entorno de trabajo seguir aspectos cognitivos y carga física.
- Promocionar y prevenir la salud a través de la formación ⁴⁵.

Por lo general se recomienda reducir la exposición del trabajador mayor a factores ambientales contraproducentes o agresivos para él como pueden ser el calor, frío, ruido, vibraciones y posibles impurezas del aire (nanopartículas). La exposición a estos factores del entorno puede parecer similar para trabajadores de cualquier edad, pero esto no es así, está comprobado que una exposición similar supone un mayor riesgo para los trabajadores mayores que para los jóvenes. Por ello se debe tener en cuenta el intentar seguir algunas recomendaciones:

- Reducir el estrés por el calor en el puesto del trabajo e intentar mantener una temperatura óptima y en caso de tener que combatir temperaturas bajas, utilizar vestimenta de protección contra el frío.
- Diseñar los asientos para reducir vibraciones

Respecto a la visión, el criterio general es asegurarse que el trabajador percibe con facilidad cualquier información o alerta visual, asegurándose que el nivel de luz sobre

⁴⁵ IBV INSTITUTO DE BIOMECAÁNICA. ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO PARA TRABAJADORES MAYORES. Guía de buenas prácticas.
<https://gestion.ibv.org/gestoribv/index.php/productos/descargables/314-adaptacion-de-puestos-de-trabajo-para-trabajadores-mayores-guia-de-buenas-practicas/file>

textos y controles es el adecuado. Por ello, es recomendable incrementar la cantidad de luz y sea el trabajador el que tenga el control sobre la iluminación⁴⁶.

Además de seguir unas pautas:

- Eliminar brillo de las superficies en caso de utilización de pantalla de visualización y evitar posturas desfavorables.
- El color de los caracteres deberá contrastar con el fondo.
- La audición es otra de las capacidades que se ven mermadas generalmente con el paso de los años, el buen diseño de las condiciones acústicas depende de que las señales sean fácilmente perceptibles como que su nivel de ruido no conlleve perjuicio para la salud.

Se deberá facilitar que el propio trabajador pueda adoptar el nivel del sonido a su capacidad auditiva mediante mecanismo de regulación de la intensidad, como era el anterior caso de la luminosidad.⁴⁷

También se podrán intercalar y ofrecer simultáneamente señales auditivas y visuales en situaciones de emergencias o urgencia.

Reducir en la medida de lo posible el ambiente sonoro de fondo y eliminar tanto la reverberación como los ecos, a través, de techos, suelos, y paredes tratadas acústicamente para que absorban gran parte del ruido

Se debe tener en cuenta que, dependiendo la edad de los trabajadores, tenemos diferentes niveles de escucha a máximo confort (MCLL), es un concepto relacionado con el envejecimiento y la audición. Como consecuencia del deterioro de la audición con la edad, la intensidad que se precisa para que una señal auditiva sea oída y procesada con comodidad es modificada⁴⁸.

⁴⁶ IBV INSTITUTO DE BIOMECAÁNICA. ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO PARA TRABAJADORES MAYORES. Guía de buenas prácticas.

<https://gestion.ibv.org/gestoribv/index.php/productos/descargables/314-adaptacion-de-puestos-de-trabajo-para-trabajadores-mayores-guia-de-buenas-practicas/file>

⁴⁷ BARCELÓ FERNÁNDEZ: “La protección de la salud de los trabajadores de edad avanzada, *cit.*, págs.27 y ss.

⁴⁸NTP 366: Envejecimiento y trabajo: audición y motricidad.

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_366.pdf

EDAD (años)	NIVEL DE AUDICIÓN CONFORTABLE (dB)
15	53.5
20	55.2
25	56.9
30	58.6
35	60.5
40	62.5
45	64.5
50	66.6
55	68.9
60	71.2
65	73.6
70	76.2
75	78.9
80	81.7
85	84.6
90	87.6

Tabla 2. Datos sacados de Coren, 1994

El contenido del trabajo es otro de los aspectos que deberemos tener en cuenta, se asocia con las demandas físicas o mentales que son necesarias para realizar el trabajo. El criterio básico, es modificar dichas demandas para que se ajusten a los niveles de capacidad de los trabajadores mayores.

- Se evitará la posibilidad de confusión en la ubicación y diseño de mandos, controles e indicadores, es decir que los botones de las diferentes máquinas donde trabaja, estén suficientemente diferenciados y con separación del botón “start” al “stop”.
- Se debe evitar información irrelevante, de esta manera los trabajadores adultos no tendrán que enfrentarse con una gran cantidad de información, que les llevaría a desarrollar durante más tiempo la tarea. Así pues, la cantidad de información a manejar debe ser la necesaria y mínima para poder realizar correctamente su trabajo.
- Asegurarse que el trabajador tiene suficiente práctica con la tarea y evitar tareas con excesivos requerimientos de memoria como tener que recordar largas series de pasos y unidades de información.

- En las tareas que requieran usar la memoria, se recomienda proporcionar claves que ayuden a recordar los pasos de la tarea. Los mayores tienen más probabilidad de tener problemas con aquellas tareas cognitivas, que impliquen recurso espontáneo.⁴⁹

A estas disposiciones anteriormente dichas son de las que se encarga la ergonomía ambiental (ambiente térmico, ambiente visual, ambiente acústico, ambiente mecánico y ambiente atmosférico)⁵⁰

Otros aspectos a tener en cuenta, en el caso de trabajadores de edad avanzada, a la hora de manipular cargas físicas son los siguientes:

Reducir la repetición de las tareas. Se deben eliminar las tareas repetitivas e intentar rediseñarlas (reducir esas repeticiones, mejorar la postura de trabajo la realización de rotaciones a puestos no repetitivos). La necesidad de evitar este tipo de trabajos viene dada por los múltiples problemas musculoesqueléticos, que se ven acentuados en los trabajadores de mayor edad.

Proporcionar posturas de trabajo adecuadas. Los periodos largos en posturas forzadas se toleran en peor medida cuanto mayor es la edad del trabajador, debido a la menor fuerza muscular y a posibles problemas musculares que aparecen conforme avanzamos en edad. Si a esto, se le añade largos periodos de tiempo en la misma postura, se acelerará los problemas en las articulaciones, a raíz de esto, debemos intentar que el trabajador se encuentre lo más cómodo posible ajustando el mobiliario a sus necesidades, tales como, sillas ergonómicas y mesas ajustables en altura, para que de esta manera el trabajador no se encuentre siempre en la misma postura y pueda cambiarla. En relación con las posturas de trabajo, se describen una serie de recomendaciones:

- Permitir alternar entre posturas de pie y sentado para hacer la misma tarea o similares, de esta manera se conseguirá un mayor descanso del músculo al intercalar las posiciones.

⁴⁹IBV INSTITUTO DE BIOMECAÁNICA. ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO PARA TRABAJADORES MAYORES. Guía de buenas prácticas.
<https://gestion.ibv.org/gestoribv/index.php/productos/descargables/314-adaptacion-de-puestos-de-trabajo-para-trabajadores-mayores-guia-de-buenas-practicas/file>

⁵⁰ DÍAZ CORTÉS, J.M.: “Técnicas de prevención de riesgos laborales” *cit.*, págs. 32 y ss.

- Considerar la posibilidad de la utilización de sillas semisentado cuando el trabajador, por causas del trabajo, le sea imposible el intercalar la posición de pie con la de sentado y evitar así, estar de pie durante un tiempo prolongado.
- Evitar posturas forzadas, como el giro continuo de tronco o del cuello, y la extensión de los brazos en repetidas ocasiones, aunque se trate de tareas ocasionales, no se debe ejercer fuerza por encima de la altura de los hombros.
- Evitar en la medida de lo posible las posturas de rodillas o cuclillas de manera repetida, y en caso de ser necesario, utilizar rodilleras de gel e intercalar con descansos necesarios. Estas posturas se penalizan en la evaluación de riesgos.

Evitar el manejo de materiales con pesos elevados. La capacidad musculoesquelética muestra importantes cambios durante el transcurso de los años. Se considera que la fuerza muscular, alcanza sus máximos valores a finales de la veintena, comenzando, a partir de aquí, a reducirse paulatinamente, pudiendo llegar a significar el decremento de la fuerza muscular un 25% a los 60 años respecto a los 20 años. Según los estudios se estima que su valor es del 95% del máximo a los 40 años, de un 85% a los 50 años y de un 75% a los 65 años. Los problemas degenerativos de las articulaciones y descenso de la fuerza muscular o atrofia hacen que el manejo de pesos sea un problema bastante importante para los trabajadores en edad, que pueden llegar a ser problemáticos convirtiéndose en artrosis, dolores de espalda y accidentes en su gran mayoría.

El declive de la tasa de la fortaleza muscular durante el envejecimiento no es igual para todos los músculos del aparato locomotor, debido a los efectos de las distintas prácticas y ejercicios de la vida cotidiana y a diferentes variables estructurales. Además, con el intercambio de la edad se ve afectada la masa muscular, sufriendo esta un decremento en la medida que también lo hacen las fibras musculares, tanto en el número de ellas como en su tamaño. La reducción de la masa muscular trae consigo una pérdida de capacidad del sistema cardiovascular que transporta a los músculos el oxígeno que estos necesitan.⁵¹

Una de las operaciones más habituales es el manejo de objetos, utensilios, herramientas, etc.

⁵¹NTP 366: Envejecimiento y trabajo: audición y motricidad.
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_367.pdf>

Algunas recomendaciones respecto al tamaño, forma y textura de los objetos son las siguientes:

- Tamaño del objeto:
 - Que sea posible ser fácilmente agarrado con una sola mano.
 - Que no sea tan pequeño como para que desaparezca en la mano.
 - Que no sea tan grande como para que no pueda ser agarrado.
- Forma: el diseño del objeto debe permitir que pueda ser asido con facilidad y que se adapte bien a la mano.
- Textura: que sea posible mantenerlo un tiempo agarrado.
- La disposición de orientación del movimiento de los mandos debe atender a los siguientes criterios:
 - Cuando se precise fuerza, el movimiento de los controles debe ser horizontal.
 - Cuando se busque precisión, se dispondrán los mandos con movimiento vertical.
- Evitar trabajos de elevación, empuje, arrastre y facilitarlos mediante el uso de ayudas mecánicas.
- Cuando se precisen realizar asimientos con fuerza, procurar que la tarea se pueda desarrollar con dos manos en vez de una.
- Los gatillos, palancas, etc. deben apretarse fácilmente y activarse por dos o más dedos.
- Posibilitar siempre que sea posible la existencia de herramientas, utensilios y objetos de uso habitual con diferentes tamaños.
- Las asas, agarraderas deben distribuir la presión sobre la mano.
- Adoptar medidas para la prevención de caídas como colocación de felpudos antideslizantes, escaleras amplias e iluminadas, pasamanos, ...

- El ejercicio físico es una de las mejores medicinas para mantener en condiciones el sistema musculoesquelético y el circulatorio.⁵²

Como conclusión para la Adaptación de puestos de trabajo, es necesario integrar en la gestión de la empresa el aumento progresivo de la edad media de los trabajadores y la correspondiente evolución de sus aptitudes psicofisiológicas. Para ello, debe determinarse la previsión de la población según edad y según sus aptitudes. En ocasiones, son las propias condiciones de trabajo las que hacen viejo al trabajador, más que el declive de las capacidades de éste. Se hace necesario rediseñar los puestos de trabajo de forma que se adapten a las características de los trabajadores de edad. Esta medida, no sólo haría posible que el trabajador siguiera más tiempo en el puesto, sino que contribuiría a preservar su salud.

El análisis de las aptitudes de los trabajadores, constituye uno de los elementos de integración de los recursos humanos en el desarrollo de un proceso industrial, siendo su finalidad, el asegurar la adecuación de los puestos de trabajo a las características de la población. Este análisis permite comparar las categorías de aptitudes con las categorías de puestos. Los pasos necesarios para el desarrollo de una correcta adaptación de los puestos de trabajo son:

- Estudio de las aptitudes globales de la población.
- Adecuación entre las aptitudes de los trabajadores y las exigencias del puesto.
- Estudio de las aptitudes que exigirán los puestos de trabajo en el futuro.
- Comparación entre las exigencias de los puestos actuales y las exigencias previsibles.
- Flexibilidad del personal basada en la formación y el reciclaje permanente. La gestión preventiva debe, por tanto, tener en cuenta la programación de las acciones formativas necesarias y el problema de la no transmisión del "saber hacer" adquirido por la experiencia, que puede perderse si no hay renovación de mano de obra.

⁵²IBV INSTITUTO DE BIOMECAÁNICA. ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO PARA TRABAJADORES MAYORES. Guía de buenas prácticas.
<https://gestion.ibv.org/gestoribv/index.php/productos/descargables/314-adaptacion-de-puestos-de-trabajo-para-trabajadores-mayores-guia-de-buenas-practicas/file>

La adaptación del trabajo puede operar a nivel individual o colectivo. A nivel individual, consiste en dar soluciones concretas a las necesidades particulares de un determinado trabajador. Se trataría de encontrar, de entre los puestos de trabajo existentes, aquel que mejor se ajuste a los problemas de salud y capacidad de trabajo reducida de una persona concreta, o bien a establecer horarios de trabajo particulares o pausas. Será la propia empresa quien, en función de múltiples variables, decida qué medidas "a la carta" pueden establecerse.

Quedarían incluidos aquí:

- **Rediseño del trabajo:** a menudo, se realiza sobre bases individuales, es decir, para un trabajador concreto. Los cambios que suponen el rediseño del trabajo incluirían reducciones de esfuerzo físico, redistribución de las tareas de trabajo, el uso de principios ergonómicos, etc.
- **Cambio de trabajo:** aplicable fundamentalmente a situaciones de industrias en declive o incorporación de nuevas tecnologías o cambio de capacidades físicas o mentales del trabajador.
- **Ayudas tecnológicas:** el papel de la tecnología es variado; elimina viejos puestos de trabajo y crea otros nuevos, mejora las condiciones de trabajo para algunos o actúa como barrera para otros. La incorporación de ayudas tecnológicas puede ser de gran ayuda para los trabajadores adultos.

A nivel colectivo, fundamentalmente consiste en el establecimiento de políticas a largo plazo de mejora de las condiciones de trabajo. En el establecimiento de los planes industriales se deberían considerar los sistemas tecnológicos y organizativos teniendo presente las capacidades funcionales de los trabajadores y su evolución. Este tipo de acciones opera a nivel colectivo en cuanto que es el conjunto de trabajadores de una empresa el que queda afectado⁵³

⁵³ IBV INSTITUTO DE BIOMECÁNICA. ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO PARA TRABAJADORES MAYORES. Guía de buenas prácticas.
<https://gestion.ibv.org/gestoribv/index.php/productos/descargables/314-adaptacion-de-puestos-de-trabajo-para-trabajadores-mayores-guia-de-buenas-practicas/file>

5. Conclusiones

Para ser honestos, antes de comenzar a investigar sobre el envejecimiento de la población trabajadora, su posible adaptación al puesto de trabajo y los despidos por razón de salud, creíamos que la mejor opción en los casos de un trabajador adulto con una incapacidad sobrevenida o ausencia en el trabajo por temas hospitalarios era la del despido objetivo. Pero una vez vistos los distintos puntos de vista y desde diferentes perspectivas, llegamos a la conclusión de que los trabajadores de edad avanzada se merecen un trabajo adaptado a sus condiciones psicofísicas.

Por ello, pensamos que la legislación debería amparar más los casos de los trabajadores adultos que sufren algún tipo de enfermedad crónica y que acaban siendo despedidos, por los empresarios.

1. **Envejecimiento de la población:** la población española está envejeciendo, durante los próximos años más del 25% de la población será mayor de 65 años, este colectivo tiene unas características especiales de cara a la realización de su actividad laboral, la adaptación en los puestos de estos trabajadores abre una ventana de trabajo de cara a un futuro próximo.

Una posible solución a este envejecimiento podría ser a través de distintos packs de ayuda “cheque bebe” por parte del gobierno, para las familias que tengan uno o varios hijos, y de esta manera incentivar un aumento de la natalidad, para así igualar la relación entre la población más adulta y la población joven.

2. **Adaptación del puesto de trabajo:** creemos esencial la adaptación del puesto de trabajo para que las repercusiones socio-económicas sean lo más leves posibles, sino nos encontraremos con una situación donde no podremos hacer frente a las diferentes a los diferentes gastos sociales.

La jurisprudencia ha dado un gran paso en este sentido, y se ha posicionado a favor de la defensa del trabajador en relación a la adaptación del puesto de trabajo sin optar al despido como primera opción, sino una vez se haya hecho todo lo posible para que el trabajador continúe con su relación laboral, aunque sea en otro puesto, acorde a sus nuevas necesidades psicofísicas. En la gran mayoría de sentencias citadas en este trabajo, se observa como el Tribunal se posiciona en

favor al trabajador, fomentando la adaptación y no llevando a cabo los despidos por razón de salud.

Las conclusiones las vamos a realizar en los tres puntos desarrollados en el trabajo:

Respecto a los despidos por las repetidas ausencias hospitalarias al trabajo, pensamos que la legislación debe dar un paso al frente en la defensa de los trabajadores, e intentar que el empresario no pueda despedir al trabajador siendo siempre prioritario la conciliación entre permisos por ausencia hospitalaria justificada y su actividad laboral.

3. **Despidos por razones de salud:** Respecto a los despidos por las repetidas ausencias hospitalarias al trabajo, pensamos que la legislación debe dar un paso al frente en la defensa de los trabajadores, e intentar que el empresario no pueda despedir al trabajador siendo siempre prioritario la conciliación entre permisos por ausencia hospitalaria justificada y su actividad laboral.

Centrándonos en los despidos objetivos por ineptitud sobrevenida, el empresario sostiene que, cuando se formalizó este contrato laboral, el trabajador llevaba consigo la obligación de realizar un trabajo, que con dicha ineptitud no pueda realizarlo con las mismas condiciones psicofísicas.

Desde nuestro punto de vista, creemos oportuna la defensa del trabajador por ello nos remitimos a los seis puntos que exigen los Tribunales para que un trabajador llegue a ser despedido por causas objetivas:

- Que sea verdadera y no disimulada.
- General, es decir, referida al conjunto del trabajo que se le encomienda al trabajador y no relativa a alguno de sus aspectos.
- De cierto grado, esto es, ha de determinar una aptitud inferior a la media normal en cada momento, lugar y profesión.
- Referida al trabajador y no debida a los medios materiales.
- Permanente y no meramente circunstancial.
- Afectante a tareas propias de la prestación laboral contratada.

6. Bibliografía

- ❖ Almendros González, M.A.: “La movilidad funcional por razones preventivas.
- ❖ ALTER. Grupo de investigación (diciembre, 2014) Los perfiles de la discriminación en España: Análisis de la Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España. Departamento de Trabajo Social de la Universidad Pública de Navarra. Recuperado de:
http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/noDiscriminacion/documentos/Perfiles_discriminacion.pdf
- ❖ Barceló Fernández J.: “La protección de la salud de los trabajadores de edad avanzada
- ❖ Clemente, M. (noviembre, 2016)” La supuesta oposición entre el universo laboral y el envejecimiento: un análisis desde la psicología”. Ponencia en la Jornada Técnica: Trabajos saludables en cada edad. Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral.
- ❖ Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (núm. 111, entrada en vigor: 15 junio de 1960). CIT (25 junio, 1958). Recuperado de:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- ❖ Crawford, J., Graveling, R., Cowie, H., MacCalman, L. (2009) “The health, safety and health promotion needs of older workers. Building an evidence base for a diverse workforce”. *IOSH-Web]. Recuperado de:
<http://www.iosh.co.uk/olderworkers>
- ❖ Da Costa Vallejo, R.: Envejecimiento de la población trabajadora, adaptación del puesto de trabajo y despido por razones de salud.
- ❖ Da Costa Vallejo, R., Pastor Lafuente, V.: Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo
- ❖ Dirección General de Salud Pública, Calidad e Innovación.
https://www.mscbs.gob.es/estadEstudios/estadisticas/EncuestaEuropea/Tend_salud_30_indic.pdf, págs.6 y ss.
- ❖ Directiva 2000/78/CE do Consejo de 27 de noviembre de 2.000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- ❖ Estatuto de los Trabajadores

- ❖ EU-OSHA (2016) Trabajos saludables en cada edad [Web] Recuperado de <http://eguides.osha.europa.eu/> EU-OSHA (2012) Promoción del envejecimiento activo en el trabajo. Prof. Juhani Ilmarinen, JIC Ltd, Centro de Investigación en Gerontología de la Universidad de Jyväskylä, Instituto de Salud en el Trabajo de Finlandia (1970-2008). Recuperado de: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/articles/promoting-active-ageing-in-theworkplace>
- ❖ European Agency for Safety and Health at Work: «Safer and healthier work at any age: Final overall analysis report».
- ❖ Fernández, M. (2007) Salarios y jubilación anticipada. ¿Son los trabajadores mayores “caros”? Instituto Universitario de Estudios y Desarrollo de Galicia. USC. Recuperado de: <http://www.segsocial.es/prdi00/groups/public/documents/binario/131344.pdf>
- ❖ Fortún, N. (21 de enero de 2016) Work Ability Index: Una útil herramienta para la gestión de la edad en las organizaciones. [Prevenblog]. Recuperado de: <http://prevenblog.com/work-ability-index-una-util-herramienta-para-la-gestion-de-la-edad-en-lasorganizaciones/>
- ❖ García Ninet, J.I y Barceló Fernández, J: Estado de la salud y factores de riesgos laborales en los trabajadores de mayor edad, CEOE, 2015,
- ❖ Gómez Alonso, R.: “No es discriminatorio despedir a los trabajadores de mayor edad cuando son los que más ganan”.
- ❖ Guía para la gestión de la edad en las organizaciones de Euskadi. <http://www.carm.es/ctra/cendoc/haddock/16214.pdf>
- ❖ http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/eat17/Resumen_resultados_ATR_2017.pdf
- ❖ IBV Instituto de Biomecánica de Valencia. Adaptación de puestos de trabajo para trabajadores. Guía de buenas prácticas
- ❖ Informe 2/2014 sobre la Situación Socio laboral de las Personas de 45 a 64 años de edad. Consejo Económico y Social.
- ❖ La discriminación por edad se afianza en el mercado laboral español. <http://edadsinfronteras.org/la-discriminacion-por-edad-se-afianza-en-el-mercado-laboral-espanol>
- ❖ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. (BOE núm. 269, de 10 de noviembre).
- ❖ Lorenzo Carrascosa, L. (2002) “Consecuencias del envejecimiento de la población: el futuro de las pensiones”.

- ❖ López Gandía, J. y Blasco Lahoz, J.F.: Curso de prevención de riesgos laborales

- ❖ Marqués Marqués, F. (noviembre, 2016) “Trabajos saludables en cada edad. Es posible y necesario” Ponencia en la Jornada Técnica: Trabajos saludables en cada edad. Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral.

- ❖ Martín Hernández, M.L: El derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo

- ❖ Nogareda Cuixart, S., Dalmau Pons, I. (1997) NTP: 452 Evaluación de las condiciones de trabajo: carga postural. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo[Web]. Recuperado de:
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_452.pdf

- ❖ NTP 366: Envejecimiento y trabajo: audición y motricidad

- ❖ OIT (agosto de 2011) Discriminación por edad: Mayor de 50, ¿y qué? La revista de la OIT nº 72. Luchar contra la discriminación en el trabajo: Riesgo de avance. P. (23-25). Recuperado de: http://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/issues/WCMS_165642/lang--es/index.htm

- ❖ Pérez Bilbao, J., Nogareda Cuixart, C. (1995) NTP: 367 Envejecimiento y trabajo: gestión de la edad. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [Web]. Recuperado de:
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_367.pdf

- ❖ Pérez Bilbao, J., Nogareda Cuixart, C. (1996). NTP 348: Actitudes frente al cambio en trabajadores de edad avanzada. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [Web]. Recuperado de:
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_416.pdf

- ❖ Pérez Bilbao, J., Nogareda Cuixart, C., Salvador Peracaula, E. (1994). NTP 348: Envejecimiento y trabajo: la visión. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [Web]. Recuperado de:
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_348.pdf

- ❖ Pérez Bilbao, J., Salvador Peracaula, E. (1995) NTP 366: Envejecimiento y trabajo: audición y motricidad. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [Web]. Recuperado de:
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_366.pdf

- ❖ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. (BOE núm. 27, de 31 de enero).
- ❖ Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. (BOE Núm. 65, de 16 de marzo).
- ❖ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE núm. 255, de 24 de octubre).
- ❖ Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. (BOE núm. 255, de 24 de octubre).
- ❖ Velázquez Fernández, M. (16 de noviembre, 2015) El envejecimiento de la población trabajadora, protección de derechos fundamentales, gestión de la edad, políticas de empleo. Observatorio Vasco sobre acoso y discriminación [Web]. Recuperado de :<http://www.observatoriovascosobreacoso.com/el-envejecimiento-de-la-poblacion-trabajadora-manuel-velazquez-2015/>