

Envejecimiento saludable y trabajo sostenible

ENVEJECIMIENTO SALUDABLE Y TRABAJO SOSTENIBLE

Dr. D. Rafael Ruiz Calatrava

Director de la Cátedra de Seguridad, Salud y Medicina Preventiva de la Universidad de Córdoba

Académico Correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España

Presidente del CGPSST y SG del CGRICT; Vocal de la CP del CGCOGSE

UMIVALE





Las estadísticas - Mundo

Evolución de la población mundial según edad

	0-14 años	15-64	65 o más
1950	867.267	1.529.216	128.666
1960	1.120.161	1.747.453	150.730
1970	1.384.850	2.103.230	194.407
1980	1.571.989	2.608.508	259.136
1990	1.746.256	3.240.439	322.972
1995	1.827.996	3.537.108	370.020
2000	1.847.483	3.860.142	418.997
2005	1.828.182	4.216.816	474.638
2010	1.849.674	4.551.006	529.044
2015	1.915.808	4.825.484	608.180
2020	1.976.451	5.056.696	725.011
2025	2.006.789	5.285.842	849.030
2030	2.009.791	5.496.133	994.841
2040	2.027.261	5.830.537	1.299.437
2050	2.072.893	6.093.230	1.559.025
2060	2.079.906	6.260.115	1.844.269
2070	2.066.301	6.466.670	2.015.018
2080	2.058.854	6.571.569	2.206.212
2090	2.030.763	6.634.928	2.389.579
2100	1.985.135	6.679.882	2.548.301

Fuente: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2015). *World Population Prospects: The 2015 Revision*. Volume I: Comprehensive Tables.

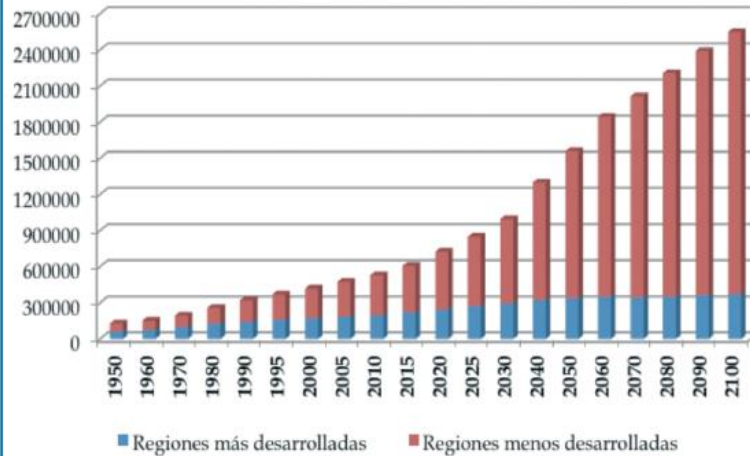


CGPSST

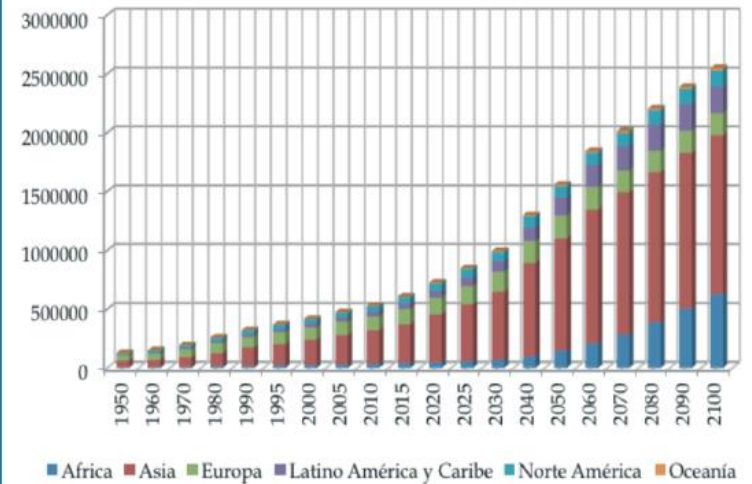


Las estadísticas - Mundo

Evolución de la población mundial de 65 años edad o más según regiones



Fuente: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2015). *World Population Prospects: The 2015 Revision*. Volume I: Comprehensive Tables.



Fuente: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2015). *World Population Prospects: The 2015 Revision*. Volume I: Comprehensive Tables.



© Consejo General de Relaciones Industriales y Ciencias del Trabajo



CGPSST



Se entiende por **envejecimiento** el fenómeno por el cual los **grupos de población de personas de más edad** se van convirtiendo **progresivamente** en la **parte proporcionalmente más amplia de la población**.

El envejecimiento de la población es un fenómeno generalizado en todas las sociedades modernas.



Causas que propician el envejecimiento:

- **La primera causa de por qué envejecemos se encuentra en nuestra mayor expectativa de vida.** Avances de la medicina, la articulación de sistemas sanitarios a los que puede acceder toda la población y el cuidado de la higiene pública y seguridad y salud ocupacional.
- **Otra causa que explica el envejecimiento estriba en la reducción de la natalidad** y por tanto las personas de más edad pasan a ocupar la proporción predominante de la sociedad. Concebimos las relaciones familiares de otro modo, la reproducción ya no resulta tan esencial y los costes de mantenimiento de la vivienda y la educación se han incrementado.



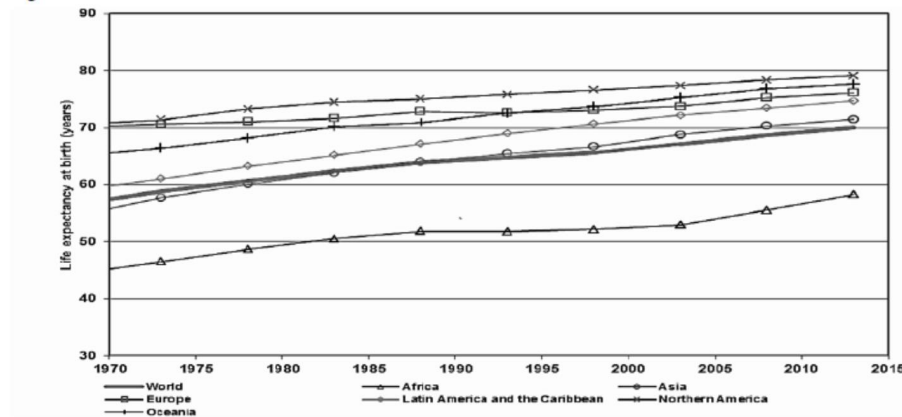
CGPSST



Las estadísticas

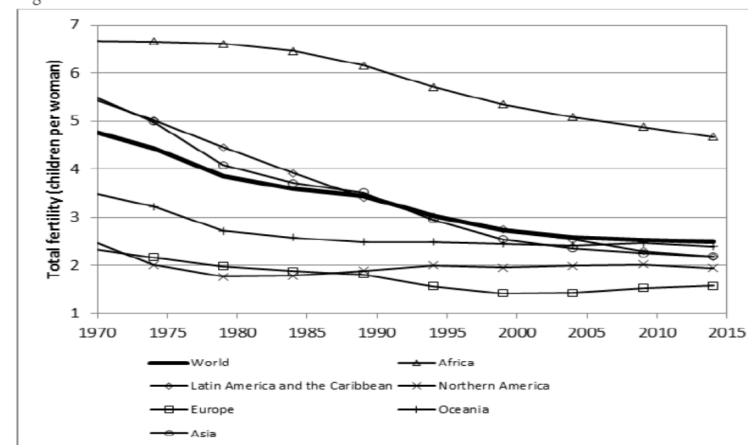
El **envejecimiento de la población** es hoy en día un fenómeno **imparable** e **irreversible** que se manifiesta en todas las **regiones y continentes**, con la única excepción del África subsahariana.

Fig.1 LA EDAD MEDIA DE LA POBLACIÓN EN LOS DISTINTOS CONTINENTES



Fuente: Concise report on the world population situation in 2014 (UN)

Fig. 2 TASA DE FERTILIDAD EN LOS DISTINTOS CONTINENTES



Fuente: Concise report on the world population situation in 2014 (UN)



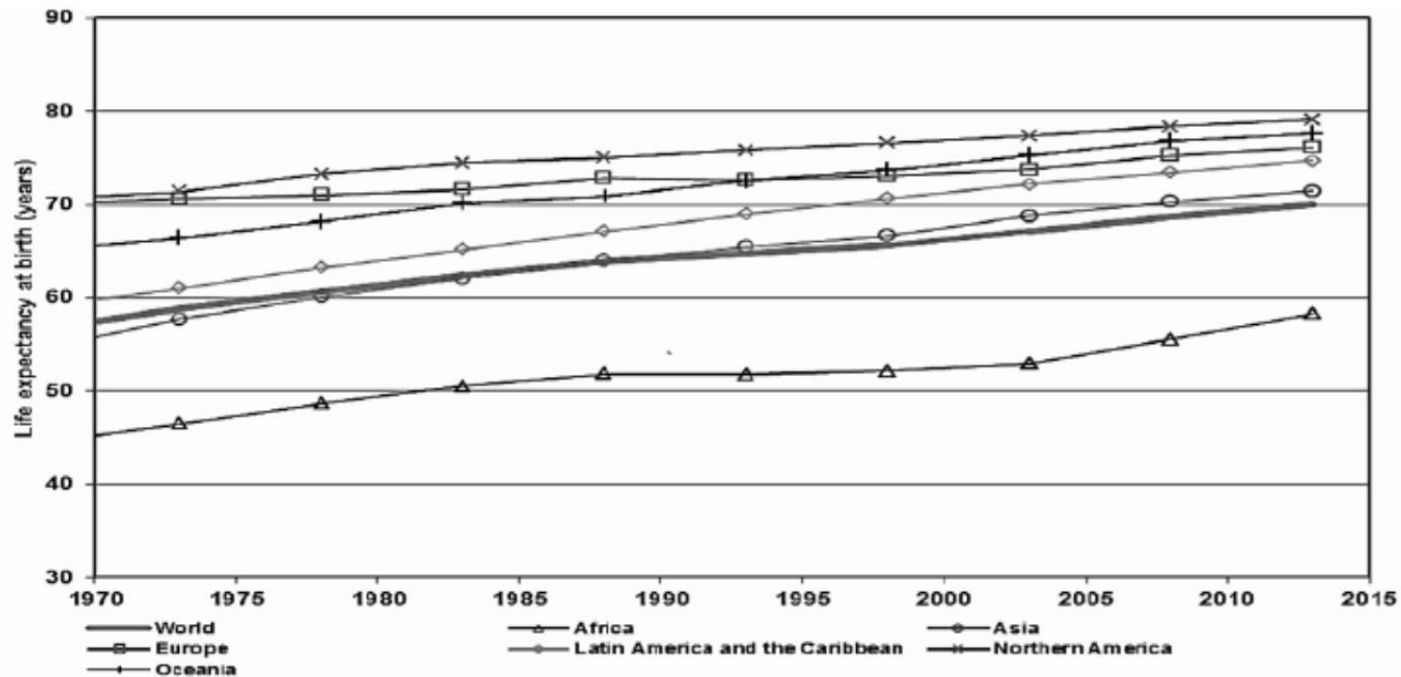
CGPSST



Las estadísticas

El **envejecimiento de la población** es hoy en día un fenómeno **imparable** e **irreversible** que se manifiesta en todas las **regiones y continentes**, con la única excepción del África subsahariana.

Fig.1 LA EDAD MEDIA DE LA POBLACIÓN EN LOS DISTINTOS CONTINENTES



Fuente: Concise report on the world population situation in 2014 (UN)



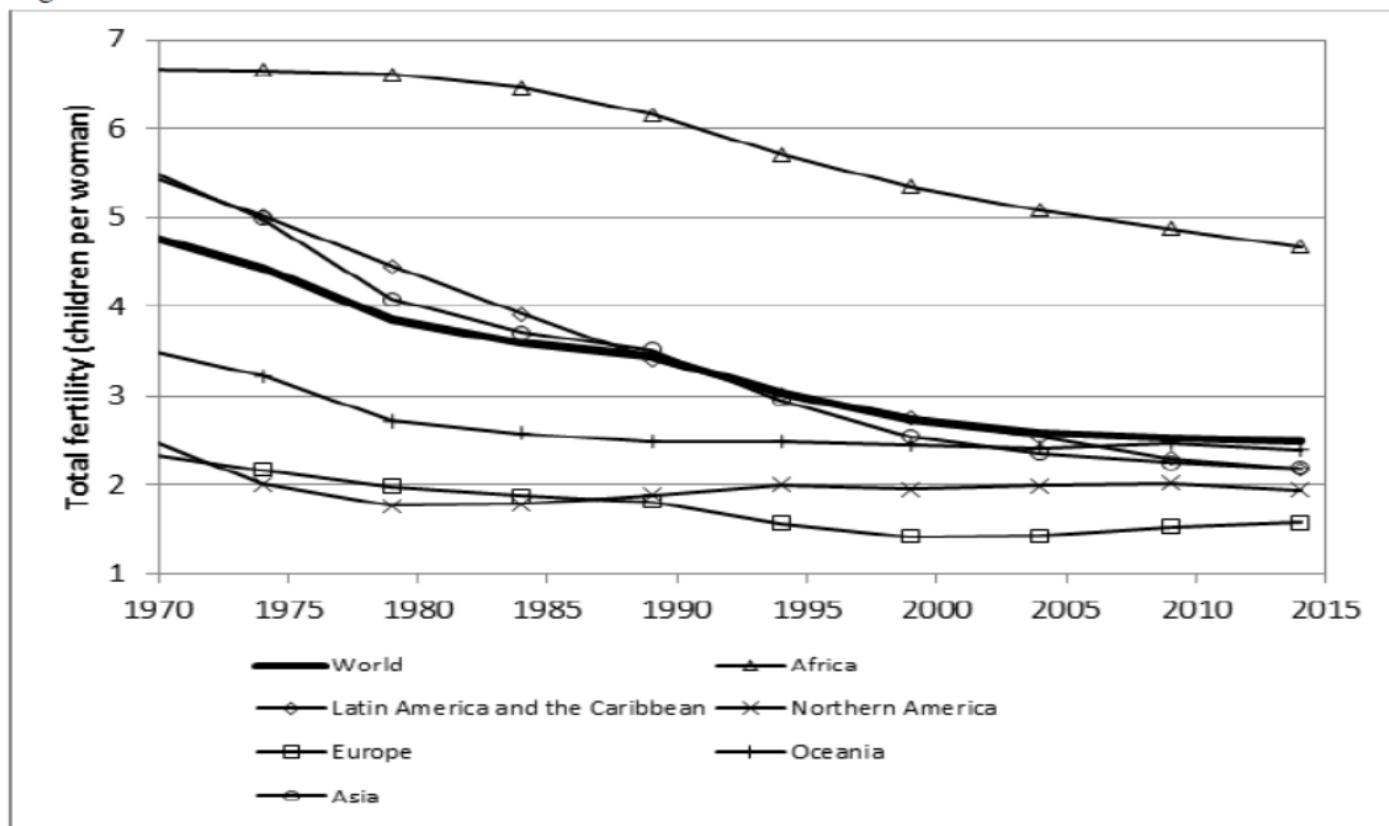
CGPSST



Las estadísticas

El **envejecimiento de la población** es hoy en día un fenómeno **imparable** e **irreversible** que se manifiesta en todas las **regiones y continentes**, con la única excepción del África subsahariana.

Fig. 2 TASA DE FERTILIDAD EN LOS DISTINTOS CONTINENTES



Fuente: Concise report on the world population situation in 2014 (UN)



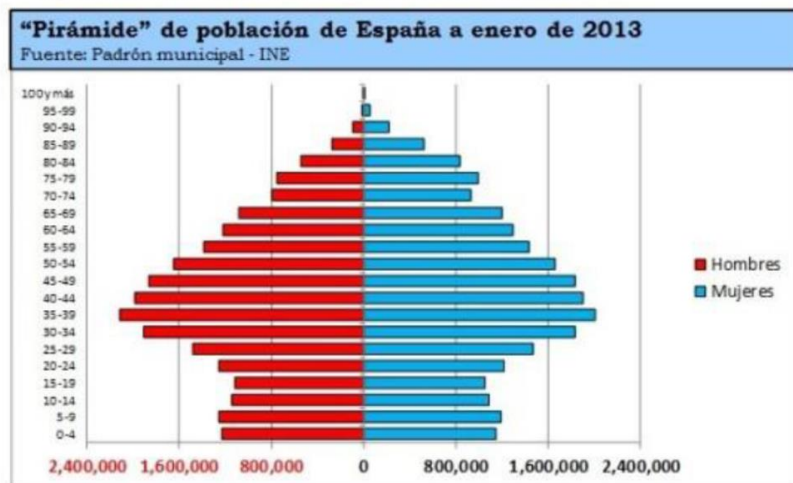
CGPSST



Las estadísticas - España

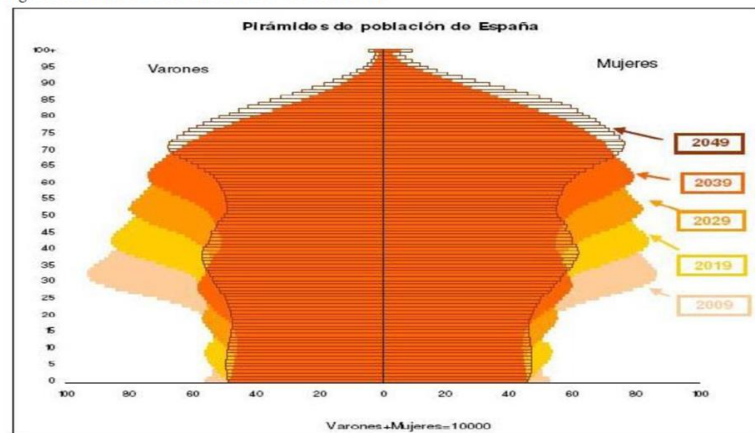
Las proyecciones demográficas del Instituto Nacional de Estadística apuntan a que en el año 2050 en España se duplicará la población jubilada, pasando de **8 a 16 millones** de personas, lo que en términos relativos significa que pasará del **18 al 38 por 100**.

Fig. 3 PIRÁMIDE POBLACIÓN EN ESPAÑA EN ENERO DE 2013



Fuente: INE

Fig. 4 PIRÁMIDE DE POBLACIÓN EN ESPAÑA



Fuente: Proyección de Población a Largo Plazo



Las estadísticas - Europa

Fig.5

Índice de envejecimiento de la población			
PAIS	2000	2025	2050
España	114	137	215
Alemania	105	203	258
Italia	129	193	247
Francia	86	135	166
R. Unido	84	112	139
Polonia	64	150	235

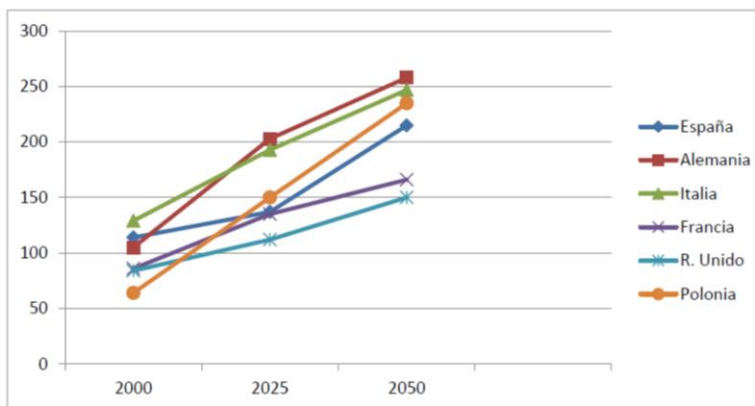
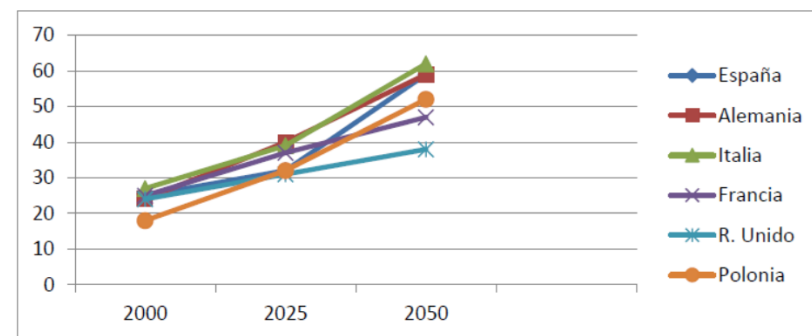


Fig. 10

Relación de dependencia			
PAIS	2000	2025	2050
España	25	32	59
Alemania	24	40	59
Italia	27	39	62
Francia	25	37	47
R. Unido	24	31	38
Polonia	18	32	52



Cociente entre personas de 65 años y más con respecto a las personas menores de 15 años, multiplicado por 100.

las personas de más de 65 años por cada 100 personas activas (15-64 años)

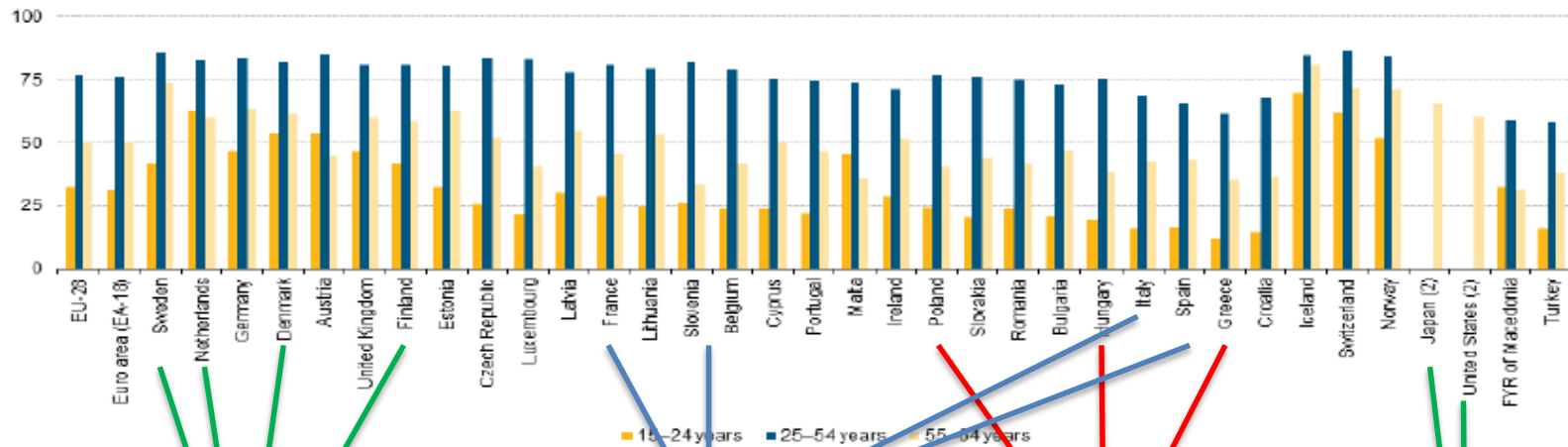


CGPSST



Las estadísticas - Europa

Fig. 7 TASAS DE EMPLEO POR GRUPOS DE EDAD EN EUROPA



Caída actividad a partir + 60 años

Caída actividad a partir de 50 a 60 años

Caída actividad a partir de 45 años

Caída actividad a partir + 60 años

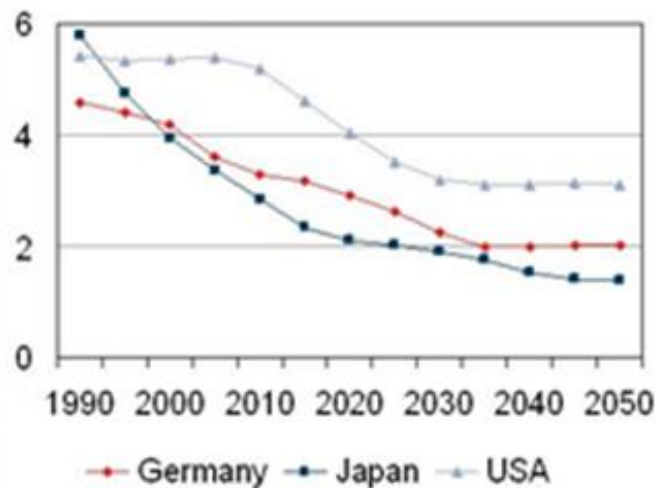


Desarrollo Demográfico

Seguro de pensiones en problemas

Menor número de empleados para sostener a más y más pensionistas

Personas en edad laboral por pensionado*



- ✂ Número personas en edad laboral por pensionista se reduce a la mitad los próximos 30 años
- ✂ Aun más peso financiero para el esquema de seguros de pensiones ya con problemas
- ✂ Más provisiones individuales como solución sostenible
- ✂ Sistemas de pensiones con financiamiento de reparto sólo podrán garantizar un ingreso de nivel de subsistencia
- ✂ Edad de retiro en alza para suavizar los efectos

Número de personas de 15 a 64 años dividido entre el número de personas sobre 64 años
Fuente: Naciones Unidas, DekaBank

„DekaBank



El Consejo General de Relaciones Industriales y Ciencias del Trabajo

UNIVERSIDAD DE CORDOBA

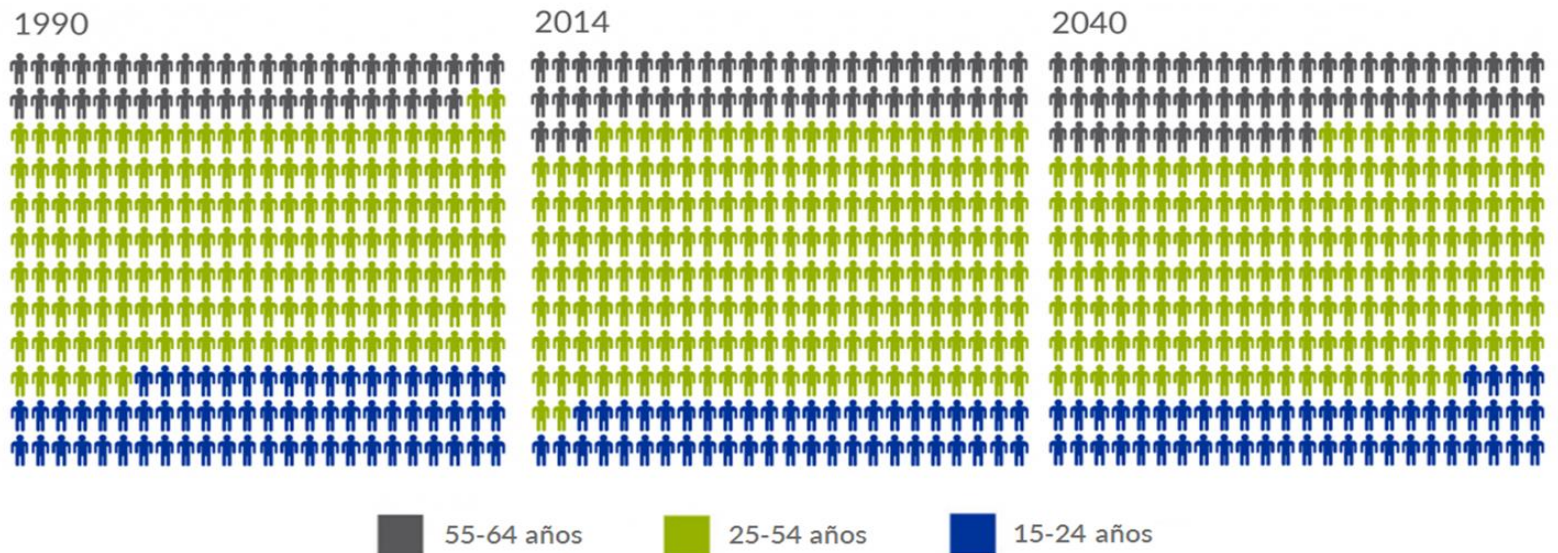
CGPSST



suma

Las estadísticas - Europa

Este envejecimiento de la población está vinculado al **envejecimiento de la mano de obra**. Cada vez son menos las personas jóvenes que se incorporan al mercado laboral, mientras que la proporción de trabajadores de edad avanzada (aquellos con edades entre 55 y 64 años) aumenta.



Composición de la población trabajadora por edades (1990-2060)



CGPSST



¿Por qué es importante reinventar el trabajo y las organizaciones del futuro próximo?

Es de destacar a este respecto que hay una coincidencia entre las medidas que ahora se proponen en el Libro Blanco de la Comisión Europea (2012) y las que se sugerían los expertos de la OIT en la década de los 1990.

Reformas en los sistemas de pensiones según los siguientes principios:

- 1. Vincular la edad de jubilación a la esperanza de vida.**
- 2. Basar el acceso a la pensión en función de los años cotizados y no en la edad de los trabajadores.**
- 3. Permitir que las personas se jubilen cuando ellas lo deseen sin establecer límites legales.**

Hay que establecer otras medidas complementarias como las siguientes:

- Que las personas de mayor edad mantengan intactas sus capacidades productivas a través de la **formación continua**.
- Que se lleven a cabo **políticas antidiscriminatorias por razón de edad y de género** en los lugares de trabajo.
- **Que se provean condiciones de trabajo más saludables.**



CGPSST



El envejecimiento de los trabajadores y el cambiante mundo laboral

NUEVAS TECNOLOGÍAS



ENVEJECIMIENTO DE LA MANO DE OBRA



trabajo sedentario
Inactividad física



GLOBALIZACIÓN



CGPSST



¿Por qué es importante reinventar el trabajo y las organizaciones del futuro próximo?

Es evidente que las tendencias actuales en el ámbito del trabajo están impactando en las empresas y deben ser muy tenidas en cuenta:

1. **Cuatro generaciones en paralelo:** Baby boomers; Gen X; Milenials; y Gen Z, con expectativas y necesidades muy diversas.
2. **Diversos tipos de empleados:** la definición de empleado ha cambiado: full-time; contingente; remoto; robot.
3. **Razón de ser:** organizaciones basadas en objetivos y socialmente responsables son imanes para el talento joven.
4. **Experiencia digital:** Los empleados desean la misma experiencia digital en el trabajo que como consumidores.
5. **Flexibilidad en el trabajo:** la tecnología habilita que el empleado trabaje sin restricción de espacio, tiempo o dispositivo.
6. **Análisis avanzado de datos:** el manejo y análisis de gran cantidad de datos permite mejorar la toma de decisiones
7. **Entorno físico:** los espacios se adaptan a las nuevas formas de relacionarse y colaborar.

En España se estima que para 2026 el 50% de las compañías Fortune 500* desaparecerán

*Empresas de capital abierto a cualquier inversor



CGPSST



¿Qué necesitamos saber del envejecimiento?

Diferentes aspectos del envejecimiento

- ✓ El envejecimiento es un **proceso complejo y continuo** que se inicia con el nacimiento y concluye con la muerte.
- ✓ Es un **proceso multidimensional** de cambios biológicos, psicológicos y sociales. A pesar de que la edad de un individuo se define en años y meses (edad cronológica) hay otros aspectos de la edad:
 - **edad psicológica**, *una persona de 57 años de edad según su edad cronológica puede en realidad sentirse como alguien de 50 años,*
 - **edad funcional**, *estar en tan buena forma como alguien de 45*
 - **edad social** *o comportarse como alguien de 40*

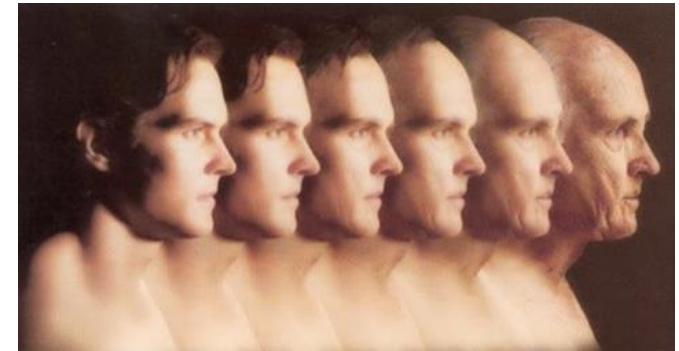


CGPSST



Cambios relacionados con la edad que afectan a los trabajadores

- ✓ **Sistemas cardiovascular y respiratorio**
- ✓ **Sistema musculoesquelético**
- ✓ **Sistema sensorial**
- ✓ **Piel**
- ✓ **Procesamiento cognitivo**
- ✓ **Sueño**



CGPSST



Cambios relacionados con el envejecimiento

La gente cambia a medida que se hace mayor:

- ✓ Muchos atributos, como la **sabiduría, el pensamiento estratégico o la capacidad para deliberar, aumentan** o incluso aparecen por primera vez al avanzar la edad.
- ✓ La **experiencia laboral y los conocimientos técnicos** también se acumulan con la edad.
- ✓ Sin embargo, algunas **capacidades funcionales**, sobre todo de carácter físico y sensorial, **disminuyen** como consecuencia del proceso natural de envejecimiento.
- ✓ Los **cambios de la capacidad funcional relacionados con la edad** no son uniformes, debido a una serie de factores tales como:
 - Exposición ambiental, incluida la exposición en el medio de trabajo;
 - Predisposición genética a la enfermedad;
 - Estilo de vida (nutrición, actividad física, tabaquismo, consumo de alcohol);
 - Nivel educativo y socioeconómico; y
 - Género
- ✓ Esto significa que **puede haber diferencias considerables en las capacidades funcionales** entre individuos con la **misma edad cronológica**.



CGPSST



Gestión de trabajadores de diferentes generaciones

- Las empresas tienen personal de distintas generaciones con necesidades, expectativas y culturas variables y se enfrentan a los retos específicos de una mano de obra de mayor edad.
- El envejecimiento de la mano de obra y los retos que éste supone exigen un nuevo enfoque en la gestión de la edad en el entorno laboral.
- Las empresas que no valoren el potencial de una mano de obra progresivamente más envejecida y la necesidad de hacer frente a los retos derivados pueden poner en peligro su productividad y competitividad.
- La gestión de la edad se refiere a la gestión de recursos humanos con un enfoque explícito en las necesidades de una mano de obra en proceso de envejecimiento.
- Está orientada de manera integral, intergeneracional y en términos de trayectoria vital.
- La seguridad y la salud laboral constituyen una parte integral de la gestión de la edad



Beneficios de la gestión de la edad

La gestión proactiva de una mano de obra de edades diversas es positiva tanto para los trabajadores como para las empresas.

Beneficios para el trabajador:

- Mayor **motivación**
- Mayor **satisfacción laboral**
- Mejor **conciliación** de la vida profesional y privada
- Mayor **rendimiento** de todos los grupos de edad
- Mantenimiento de la **capacidad de trabajo y empleabilidad** a lo largo de toda la carrera profesional

Beneficios y oportunidades para las empresas:

- Asegurar la **oferta laboral** y anticipar la **escasez de talento/capacidades**;
- Evitar las **pérdidas económicas** asociadas a una pérdida de capacidades y experiencia;
- **Reducir la rotación** y los costes asociados a la contratación;
- Gestión positiva de la **sucesión** cuando los trabajadores se jubilan; y
- Aprovechar al máximo los **puntos fuertes y el talento** de distintos grupos de edad, incluyendo las redes de trabajo, los conocimientos técnicos y la experiencia de los trabajadores de mayor edad.



CGPSST



Qué es la gestión de la edad?

La gestión de la edad se refiere a la gestión de recursos humanos con un enfoque explícito en las necesidades de una mano de obra en proceso de envejecimiento. Tiene una orientación integral, intergeneracional y en términos de trayectoria vital.



CGPSST



Modelo Capacidad Trabajo

La capacidad de trabajo puede definirse como el **equilibrio** entre los **recursos del individuo** por un lado y los **factores relacionados con el trabajo** por el otro.

Modelo de capacidad de trabajo

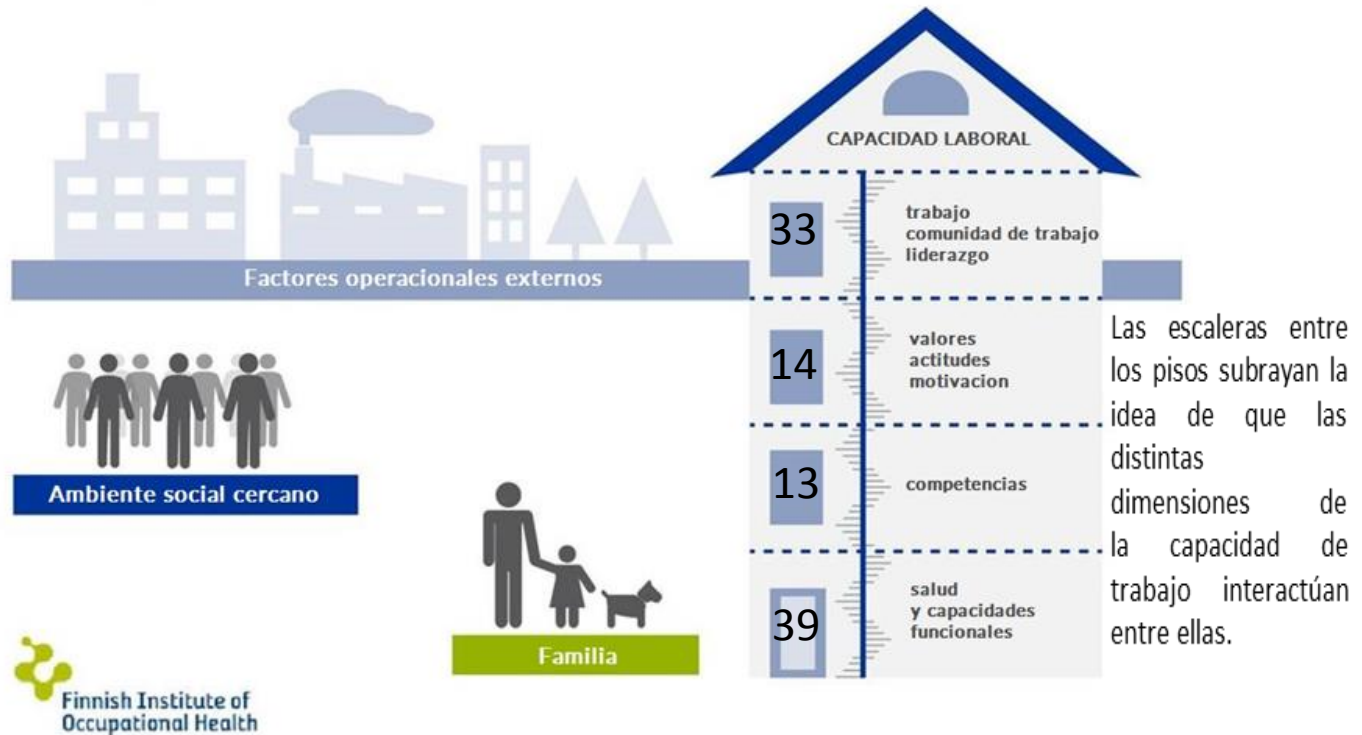


Imagen adaptada de Work Ability House del Instituto Finlandes de Salud en el Trabajo ©.



CGPSST



La influencia del trabajo y los cambios relacionados con la edad

Por lo que respecta a los cambios relacionados con la edad y la repercusión del trabajo se destaca los siguiente:

- Aunque el envejecimiento va acompañado de cambios fisiológicos, **el principal determinante de la salud y el rendimiento no es la edad en sí**. El envejecimiento no conlleva necesariamente afecciones y enfermedades; los factores relacionados con el **estilo de vida** también influyen decisivamente sobre la salud.
- **La fortaleza y la resistencia físicas son elementos intrínsecos de cada persona**: determinados trabajadores mayores pueden tener más fortaleza que sus compañeros más jóvenes. Las **estrategias y las destrezas** que los trabajadores de más edad han adquirido a base de experiencia con frecuencia pueden **compensar las pérdidas de la capacidad funcional** relacionada con el trabajo.
- **Ciertas capacidades cognitivas disminuyen con la edad**. No obstante, los trabajadores de más edad a menudo demuestran tener mejor criterio, un conocimiento más específico del trabajo, capacidad de razonamiento y motivación para aprender que sus compañeros más jóvenes. Asimismo, los elementos fundamentales del desempeño cognitivo no suelen disminuir significativamente hasta pasados los 70 años.
- **Aunque los trabajadores de más edad son más proclives a padecer problemas de salud** crónicos, muchas enfermedades crónicas pueden controlarse y no tienen por qué influir necesariamente en el rendimiento laboral.
- **Los trabajadores mayores pueden ver afectada su salud por un largo plazo de exposición a peligros** para la salud durante toda la vida laboral, y puede existir un período de latencia prolongado antes de que los efectos resulten visibles.



CGPSST



VI Reglas para una reincorporación efectiva al trabajo

1. Monitorización de las tasas de enfermedad:

El **seguimiento de las bajas** por enfermedad es importante para **identificar** dónde hay **necesidad de intervención**.

Establecer **objetivos claros para el proceso de reincorporación** contribuye a identificar dónde funciona el proceso y dónde se necesita mejorar.

2. Fomentar un entorno laboral comprensivo:

La **reincorporación** al trabajo debe poder debatirse de forma abierta y comprensiva.

Comunicarse abiertamente con los trabajadores fomenta disponer de información inicial sobre los problemas de salud lo cual incrementa significativamente las posibilidades de un mejor resultado.

Las **razones** por las que se **adapta** un **puesto de trabajo** deben ser **comunicadas a los compañeros** sobre la base del **respeto de la privacidad** del trabajador.

3. Prevenir la recurrencia:

Trabajar con un **proveedor de salud laboral adecuado** para comprender las causas subyacentes de una enfermedad o lesión recurrente y tomar las medidas necesarias.



CGPSST



VI Reglas para una reincorporación efectiva al trabajo

4. Garantizar una información coherente:

Mantener el contacto con el trabajador y con aquellos involucrados en el proceso de reincorporación al trabajo. Según la situación y la empresa puede incluir al empleador, el asesor de SSL, el asegurador de salud y los proveedores de rehabilitación médica o profesional (en base al respeto de la confidencialidad médica).

5. Considerar las medidas prácticas para apoyar al trabajador que se reincorpora:

Debatir las **necesidades del trabajador antes de que se reincorpore al trabajo**. En la medida de lo posible, desarrollar conjuntamente un plan para **adaptar las condiciones laborales a dichas necesidades**. Los cambios del puesto de trabajo incluyen adaptaciones del puesto de trabajo, mayor flexibilidad de horarios (para asistir a citas médicas, o reducción de los objetivos de trabajo).

6. Fomentar la sostenibilidad.

Una vez que el trabajador se **reincorpore al trabajo, comprobar el progreso de forma regular**. Fomentar que hablen del impacto de las adaptaciones del trabajo y de cualquier apoyo adicional que puedan necesitar. Deberán aportar información actualizada sobre los cambios de su estado de salud para que éstos puedan ser gestionados.



¿Por qué es importante coordinar la reincorporación al puesto de trabajo?

Muchos trabajadores abandonan permanentemente el mercado laboral a consecuencia de problemas de salud o discapacidad, y son pocas las personas que con una menor capacidad de trabajo pueden conservar su empleo.

El proceso de reincorporación

Asistir a los trabajadores a reincorporarse lo antes posible después de una enfermedad crónica, lesión o discapacidad es de suma importancia.

Cuanto más se prolonga la baja por enfermedad, mayores son los obstáculos que experimentan los trabajadores en su reincorporación y menor es la posibilidad de que ésta sea duradera y efectiva.

Los procesos de **reincorporación** suponen una **responsabilidad compartida** entre el empleador, el trabajador, los servicios sanitarios y otros actores. Los profesionales de salud laboral y los representantes de seguridad y salud laboral desempeñan un papel fundamental en la puesta en marcha de dichos procesos y políticas



El papel de la evaluación de riesgos inclusiva.

Los profesionales de SSL pueden contribuir a un **proceso efectivo de reincorporación al trabajo mediante la realización de evaluaciones de riesgos** cuando los trabajadores se reincorporen después de una enfermedad o lesión o cuando tengan enfermedades que afecten o que puedan verse afectadas por su trabajo.

- **¿La realización del mismo trabajo puede comprometer aún más su estado de salud?** (ej. Carga de trabajo, turnos de trabajo)
- **¿Se ha visto afectada la capacidad del trabajador para desempeñar su labor de manera segura y efectiva?** (ej. El trabajo en altura no es aconsejable para trabajadores que puedan marearse o perder la conciencia).
- **¿Participa el trabajador de un plan de tratamiento continuado?**
- **¿Qué efectos secundarios pueden esperarse de la medicación que toma?**

Adaptaciones del puesto de trabajo

Se pueden realizar adaptaciones temporales mientras que el trabajador se recupera. Si la lesión o la enfermedad resultan en una limitación permanente, las adaptaciones pueden ser necesarias a más largo plazo, en base a la pérdida de capacidad de trabajo.



PREVENCIÓN DE RIESGOS INCLUSIVA

- Es aquella que desarrolla e implementa políticas de prevención de riesgos laborales y gestionando los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras logra, al mismo tiempo, la accesibilidad global del entorno

Dentro de la Carta Magna, pueden encontrarse diferentes artículos que hacen referencia, bien directa o indirectamente, a obligaciones, tanto empresariales como de los poderes públicos, relativas a la prevención de riesgos laborales y la discapacidad, reconociendo el derecho de las personas con discapacidad a la **“completa realización personal e integración social”**, es decir, que todos los españoles disfrutarán de igualdad de oportunidades y no sufrirán discriminación, directa o indirecta, por motivos de una posible discapacidad.



PREVENCIÓN DE RIESGOS INCLUSIVA

- ✓ La prevención de riesgos laborales ha de estar presente en toda la actividad contemplando las posibles mermas físicas, sensoriales y psíquicas de los trabajadores de más edad (discapacidades).
- ✓ La prevención de riesgos laborales ha de incluir a todos los trabajadores

- ❑ EL SGPRL DEBE DE CUMPLIR UNA SERIE DE REQUISITOS.
- ❑ ES NECESARIO EL ESTABLECIMIENTO POLITICA PREVENCIÓN
- ❑ DEBEN DE TENERSE EN CUENTA CIERTOS ASPECTOS EN RELACION A LA INCORPORACION DE TRABAJADORES
 - PREPARACION DEL ENTORNO Y ADAPTACION DEL PUESTO DE TRABAJO
 - ADAPTACION DEL PLAN DE EMERGENCIA
 - DISCAPACIDAD Y COMUNICACIÓN
- ❑ DEBE DE ESTABLECERSE UNA SISTEMATICA DE ACTUACION PREVENTIVA.



PREVENCIÓN DE RIESGOS INCLUSIVA

El método de **evaluación de riesgos** toma como base la necesaria **interrelación** entre los **agentes materiales** (condiciones de seguridad) y sus **riesgos asociados**, las **capacidades** requeridas para el puesto (actividad y participación) y las **condiciones de salud**, que permita ser **inclusivos** y poder utilizar la **evaluación para todas las personas**.

★ *EVALUACIÓN DE LA ACCESIBILIDAD
DEL CENTRO DE TRABAJO*

★ *EVALUACIÓN RIESGOS DEL CENTRO
Y LOS PUESTOS DE TRABAJO.*

- Seguridad en el trabajo
- Higiene Industrial
- Ergonomía y Psicología Aplicada



REQUISITOS DEL SISTEMA GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El objetivo es que el centro de trabajo sea accesible para cualquier persona, con independencia de la discapacidad que pueda tener, para ello, debe atenderse a la norma de referencia: **UNE 17001-1**. En ella encontraremos cuatro tipos de requisitos, los requisitos **DALCO**, que son un acrónimo de:

- ✓ **DEAMBULACION.** Acción de desplazarse de un sitio a u otro, tanto horizontal, como verticalmente.
- ✓ **APREHENSION.** Acción de coger o asir alguna cosa.
- ✓ **LOCALIZACION.** Acción de averiguar el lugar preciso en el que está algo o alguien.
- ✓ **COMUNICACIÓN.** Acción de intercambio de la información necesaria para el desarrollo de una actividad.



CGPSST



REQUISITOS DEL SISTEMA GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Los factores críticos básicos para que cada uno de los elementos que compone el sistema de gestión pueda considerarse inclusivo, serían:

✚ PRINCIPIOS

✓ PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Incluir en la Política el compromiso de una gestión de prevención de riesgos inclusiva.
- Marcar objetivos en materia de accesibilidad.
- Definir funciones en materia de prevención inclusiva

✚ EVALUACION DE RIESGOS

✓ EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

Tener en cuenta que:

- El entorno es accesible.
- Existen factores de riesgo derivados de las mermas producidas por la edad.
- Varía la probabilidad de los riesgos identificados.
- Varía la severidad de los riesgos identificados.

✚ EVALUACION DE RIESGOS

✓ PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Tener en cuenta:

- Existen nuevas medidas correctoras.
- Se necesitan ayudas técnicas.
- Se necesita “empleo con apoyo”
- Varía la prioridad de las medidas



CGPSST



REQUISITOS DEL SISTEMA GENERAL DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS

✓ INFORMACIÓN Y FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

- Contempla el proceso de selección y la acogida.
- Es accesible para todo tipo de discapacidad tanto en contenido como en formato y forma de impartición.
- Tiene en cuenta el método de Lectura Fácil.
- Incluye la señalización y el etiquetado.

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS

✓ FORMACIÓN A LOS TRABAJADORES

✓ PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES

- Los EPI's están adaptados en función de la discapacidad.
- Tiene en cuenta la necesidad de EPIs alternativos.

✓ CONTROLES PERIÓDICOS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE LA ACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES

- Incluye requisitos de accesibilidad universal.



CGPSST



REQUISITOS DEL SISTEMA GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

✚ MANUAL DE PROCEDIMIENTOS

✓ VIGILANCIA DE LA SALUD

- Los exámenes de salud incluyen la variable de la discapacidad
- El ofrecimiento es accesible y se tienen en cuenta los casos en los que puede haber tutela legal del trabajador.

✓ MODIFICACIONES Y ADQUISICIONES

- El diseño de nuevas instalaciones o modificaciones de las mismas, la compra de equipos o productos tiene en cuenta los requisitos de prevención de riesgos y de accesibilidad.

✚ MANUAL DE PROCEDIMIENTOS

✓ COORDINACIÓN EMPRESARIAL

- La información relativa a la necesidad de adaptaciones en el puesto o en el entorno se incorpora en el intercambio de información que forma parte de la coordinación.

✓ EMERGENCIAS

- El Plan de emergencia incluye la presencia de personas con discapacidad.
- Las vías de evacuación han de ser itinerarios accesibles.
- Los simulacros deben testar las tareas de acompañamiento de personas con dificultades.



CGPSST



EVALUACION DE LA ACCESIBILIDAD AL PUESTO

El cuestionario de evaluación previa está basado en los requisitos recogidos en el Real Decreto 505/2007 por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones, así como el Código Técnico de Edificación y la norma UNE 17001 – 1 Requisitos DALCO.

- ✚ Espacios situados a nivel.
- ✚ Accesos a los edificios.
- ✚ Espacios situados en diferentes niveles.
- ✚ Utilización accesible.
- ✚ Servicios higiénicos accesibles.
- ✚ Información y señalización.
- ✚ Seguridad en caso de incendio.



Las estrategias en materia de SST deben prestar especial atención a:

Estos cambios relacionados con la edad y con el trabajo tienen consecuencias para la SST y el trabajo sostenible:

- **Los trabajadores de más edad constituyen un activo para las empresas.**
- **Vigilar la exposición acumulada** a peligros físicos y químicos,
- **Vigilar la exigencia física** pueden tener mayor probabilidad de desarrollar TME o fatiga crónica. En **determinadas circunstancias** algunos cambios relacionados con la edad se traducen en un mayor riesgo de lesiones. La **ocupación, y no la edad, es el factor predominante que contribuye a que se produzca riesgo de lesiones.**
- **Vigilar el estrés relacionado con el trabajo** en trabajadores de más edad varían respecto al caso de trabajadores más jóvenes, y esto debería tenerse en cuenta.
- **Vigilar el trabajo por turnos**, en los casos en los que sí hay dificultades es necesario prestar apoyo suplementario u ofrecer la opción de un cambio de puesto de trabajo.
- Vigilar los cambios y problemas de salud relacionados con la edad, como los cambios en la visión o la audición, o las enfermedades crónicas, por lo general pueden **abordarse con simples ayudas o ajustes en el trabajo.**
- La **experiencia** que tienen los trabajadores de más edad les puede ayudar a superar los retos relacionados con la edad y aumentar su eficiencia en el lugar de trabajo.
- **Aquellas medidas que son adoptadas para rebajar las exigencias del trabajo desarrollado por trabajadores de más edad también pueden resultar beneficiosas para el conjunto de la plantilla.**

Continuar en activo en buenas condiciones de trabajo está asociado a un mejor estado de salud física y mental que si no se trabaja.



LINEAS DE ACTUACIÓN DE LA U.E. PARA LA GESTIÓN DE LA EDAD EN LAS EMPRESAS

1. LA OBLIGACIÓN LEGAL DE LAS EMPRESAS ADOPTAR MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EVITAR LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES

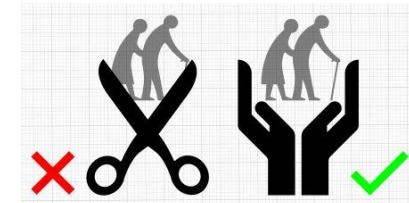
2. LAS ACCIONES PREVENTIVAS SOBRE GESTIÓN DE LA EDAD

2.1. LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

- a) En el reclutamiento
- b) En la gestión del conocimiento en la empresa y el anticipo del cambio
- c) En la promoción y en la carrera profesional

2.2. LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO

- a) Las medidas de prevención en el entorno laboral
 - 1) La prevención de los RPSICO & TME
 - 2) La prevención de los trastornos del sueño
 - 3) La conciliación con la vida social y familiar
 - 4) La participación y la autonomía en la toma de decisiones
 - 5) La gestión de los cambios y los procesos de reestructuración
 - 6) La prevención de la discriminación y el acoso por razón de la edad
 - 7) La reducción del tiempo de trabajo
 - 8) Vigilancia de la salud
 - 9) El retorno al trabajo
- b) Promoción de la Salud



CGPSST



CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

1. CONCIENCIAR A LA SOCIEDAD SOBRE LA NECESIDAD DE LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN DE LA EDAD

2. LA NECESIDAD DE COMPLETAR LA REFORMA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL CON MEDIDAS SOCIALES COMPLEMENTARIAS

2.1. MEDIDAS INMEDIATAS: ATENCIÓN A LOS DESEMPLEADOS DE MÁS EDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO

2.2. MEDIDAS PREVENTIVAS

- a) Mejorar el marco legal
- b) Políticas de colocación e inmigración
- c) Impulsar instrumentos de soft-law sobre gestión de la edad en las empresas
- d) Elaborar programas de gestión de la edad para las administraciones públicas
- e) Incentivos económicos a la gestión de la edad en las empresas

3. SOBRE EL IMPULSO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA GESTIÓN DE LA EDAD

4. SOBRE LA PROMOCIÓN DE ESTRATEGIAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL SOBRE GESTIÓN DE LA EDAD



CGPSST



MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN

