ceoe
CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

ESTADO DE SALUD Y FACTORES DE RIESGO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD

José Ignacio García Ninet y Jesús Barceló Fernández

Con la financiación de:
FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
DI-0003/2014

ESTADO DE SALUD Y FACTORES DE RIESGO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD

CEOE
CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Con la financiación de:
FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
DI-0003/2014

Este informe es fruto del desarrollo de la Acción Directa DI-0003/2014 “Organización de actividades y divulgación general de la prevención de riesgos laborales 2015”, solicitada por CEOE y aprobada por el Patronato de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (convocatoria 2014 de asignación de recursos).

CEOE no suscribe necesariamente las opiniones expresadas en el presente informe, que son responsabilidad exclusiva de sus autores.

DL: M-33813-2015

ISBN: 978-84-608-3293-5

Algunas imágenes utilizadas en este libro están diseñadas por Freepik.es

“Hoy, sólo con una dosis moderada de prevención, la expectativa de una vida completa y saludable no es el privilegio de unos pocos sino la suerte de la mayoría. Por eso las muertes prematuras resultan especialmente chocantes, indefendibles y crueles”

Luis Rojas Marcos

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 9

I. EVOLUCIÓN E INCIDENCIA DEL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN 11
1. Envejecimiento de la población 11
2. Evolución de la esperanza de vida en España y de la esperanza de vida disfrutando de buena salud 12
3. Implicaciones en las empresas del envejecimiento de la población, en materia de prevención de riesgos laborales 13
4. Población de edad avanzada ocupada y afiliada a la Seguridad Social 14
5. La tasa de reemplazo entre el último salario y la primera mensualidad de la pensión de jubilación concedida 16

II. EL ESTADO DE SALUD DE LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD 21
1. Valoración general del estado de salud de la población 23
2. Problemas o enfermedades crónicas o de larga evolución 24
3. Consecuencias del estado de salud: restricciones o limitaciones de la actividad habitual de la población 25
4. Limitaciones sensoriales de las personas de edad avanzada 26
5. Problemas debido a las características del entorno de trabajo según grupo de edad 27
6. Estado de salud de los trabajadores por sector y grupo de edad 28
6.1. Estado general de salud de los trabajadores 28
6.2. Problemas de salud de los trabajadores de edad avanzada 31
7. Ausencia del trabajo por motivos de salud 33

III. LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD 37
1. Accidentes de trabajo con baja 37
2. Accidentes de trabajo en la Unión Europea 38
3. Índice de incidencia de accidentes de trabajo 39
3.1. Índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada de trabajo por edad 39
3.2. Índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada de trabajo por sectores 41
3.3. Índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada de trabajo por actividades 42
4. Accidentes de trabajo según gravedad 42
4.1. Accidentes de trabajo leves 43
4.2. Accidentes de trabajo graves 44
4.3. Accidentes de trabajo mortales 44
5. Lesiones en los accidentes de trabajo 45
6. Causas del accidente de trabajo sufrido por rama de actividad y edad 46

IV. LAS ENFERMEDADES CAUSADAS POR EL TRABAJO EN LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD 57
1. Percepción de los trabajadores de riesgo de sufrir una enfermedad en el trabajo 57
2. Enfermedades profesionales comunicadas 58

3. Índice de incidencia de las enfermedades profesionales 61
4. Patologías no traumáticas causadas por el trabajo que no tienen la consideración de enfermedad profesional 64
5. Condicionantes que pueden llevar a padecer una enfermedad laboral 65
6. Duración media de las Enfermedades profesionales 67

V. CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD DE LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD 71
1. Exposición a riesgos por agentes físicos 72
2. Exposición a riesgos por agentes químicos 74
3. Exposición a riesgos por agentes biológicos 75
4. La carga de trabajo 76
4.1. La carga de trabajo físico 76
4.2 La carga de trabajo mental 79

VI. LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES 87
1. Políticas para la prevención de los trabajadores de mayor edad 87
2. Regulación legal 90
2.1. Regulación en la legislación de la Unión Europea 90
2.2. Regulación en la legislación Española 91
2.2.1. La regulación en la legislación Estatal 92
2.2.2. La interpretación en la doctrina judicial 93
3. Regulación en los Convenios Colectivos 97
4. El caso de los trabajadores de mayor edad 97

VII. CONCLUSIONES 103

INTRODUCCIÓN

La protección eficaz contra los riesgos laborales es un derecho de todos los trabajadores y una obligación del empresario[1], además de formar parte de uno de los principios rectores de la política social y económica, reconocidos por la Constitución Española[2].

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud para todos los trabajadores, que incluya también la identificación de todos aquellos trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Así, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (en lo sucesivo LPRL)[3], vino a establecer la obligación al empresario de garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, realizándose una mención explícita de los trabajadores que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial (art. 25 LPRL), las trabajadoras embarazadas (art. 26 LPRL) y los trabajadores menores de edad (art. 27 LPRL), pero no haciéndose mención concreta de los trabajadores de mayor edad, aunque como se verá, la mayoría de estos deben incluirse en el grupo de trabajadores que, por sus propias características, son especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige tanto de una actuación en la empresa –lo cual implica la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de todos los trabajadores, desarrollándose permanentes acciones con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes–, como de los propios trabajadores –a los que les corresponde velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional[4]–.

Debido al progresivo y natural envejecimiento de la población y a la prolongación de la edad ordinaria de jubilación y, en general, de la vida activa de los trabajadores, cada vez será mayor la proporción de trabajadores de mayor edad en las empresas, por ello, es prioritario el estudio e implementación de medidas que permitan garantizar a estos trabajadores el mismo nivel de protección que al resto de trabajadores, pero ajustado a su nueva situación.

---

[1] Vid. Artículo 14.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. BOE, núm. 269, de 10 de noviembre de 1995, páginas 32590 a 32611.

[2] El artículo 40.2 de la Constitución Española, encomienda a los poderes públicos para que velen por la seguridad e higiene en el trabajo.

[3] Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. BOE, núm. 269, de 10 de noviembre de 1995, páginas 32590 a 32611.

[4] Vid. Artículo 29.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Sin duda, de los datos estadísticos analizados (los datos de 2014 pueden variar en algunos casos durante 2015 dada su provisionalidad) se desprende que las empresas progresivamente han integrado la prevención de riesgos y la están haciendo propia[5], pero se debe elevar el nivel de protección aún más, identificando los posibles riesgos que siguen gestionándose no siempre adecuadamente, como pueden ser los derivados de aquellos trabajadores de mayor edad, a los cuales, las consecuencias físicas o cognitivas causadas por el desgaste del paso de los años, los hace a muchos de ellos merecedores de una atención diferenciada, como colectivos especialmente sensibles a los riesgos laborales, lo cual no implica que precisen de una mayor protección, sino de una protección adecuada a sus circunstancias cambiantes, lo que es bueno para ellos y para el mejor clima de la empresa, entendido como la percepción que tienen los trabajadores del contexto de trabajo, en el que se encuentran las condiciones de seguridad[6].

Así pues, con este estudio se pretende ofrecer una visión plenamente objetiva de la magnitud de la cuestión, estudiar las condiciones de salud de los trabajadores de mayor edad, la siniestralidad y enfermedades que padecen por consecuencia de su trabajo y las condiciones de trabajo en que se desarrollan, todo ello con el objeto de poder determinar cuál es la magnitud de los trabajadores de mayor edad que pueden ser considerados como especialmente sensibles a algún riesgo, lo cual justifique la gestión singular de la prevención de riesgos laborales en estos trabajadores.

Finalmente, dejar constancia de que ni la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales ni la CEOE tienen por qué compartir las opiniones vertidas por los autores en este estudio.

[5] El número de accidentes de trabajo se han reducido en los últimos años, como verá en los datos estadísticos que se analizarán en este estudio.

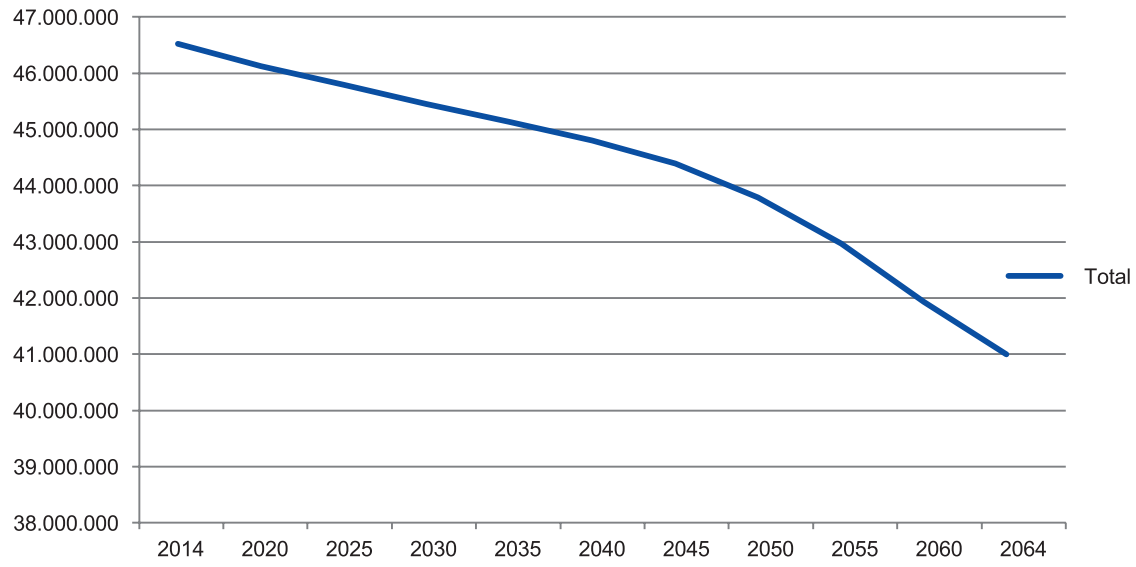
[6] PEIRÓ, José María y PRIETO, Fernando (directores). Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen I: La actividad laboral en su contexto. Ed. Síntesis Psicológica, SA, Madrid: 2002, p. 84.

I. EVOLUCIÓN E INCIDENCIA DEL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN

1. Envejecimiento de la población

Algunas proyecciones sobre la evolución demográfica en España señalan que la población se incrementará en los próximos años y hasta mediados de este siglo, aunque otras como las del Instituto Nacional de Estadística, pronostican un descenso prolongado de la población en los próximos años.

Gráfico 1. Proyección de la población en España 2014–2064.



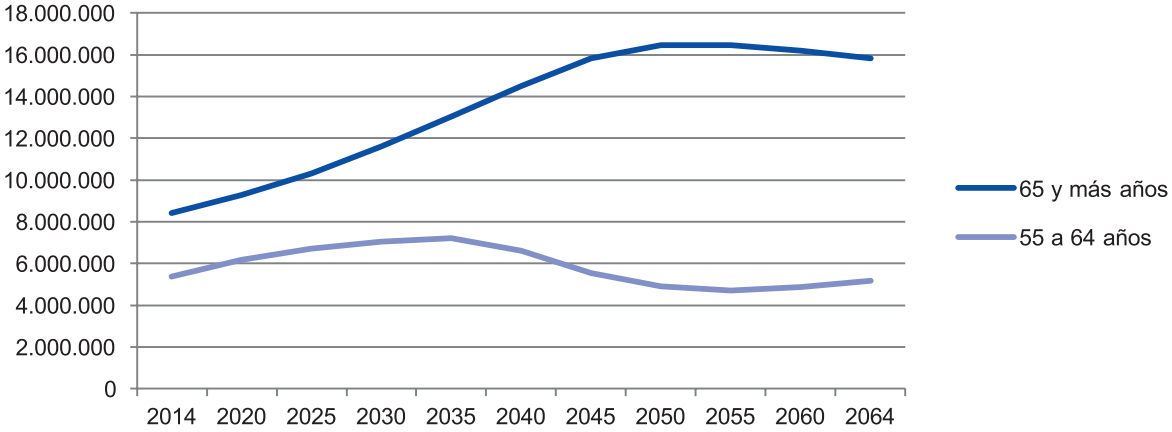
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Proyecciones de población 2014–2064. http://www.ine.es/jaxi/tabla.do?path=/t20/p278/p01/serie/l0/&file=01001.px&type=pcaxis&L=0

En lo que coinciden todas las proyecciones es en que la tasa de natalidad se reducirá y que la tasa de mortalidad crecerá significativamente entre los años 2030–2060, debido a la llegada de la generación del «baby boom»[7] al límite de la esperanza de vida de las personas que la componen.

En todo caso, el efecto del incremento en la esperanza de vida provocará que el porcentaje de población de edad avanzada aumente, aunque éste será menor al actualmente previsto, si el saldo migratorio en los próximos años en España fuera positivo, lo que permitiría que se incrementara también la población activa.

[7] En España la generación del «baby-boom» es aquella nacida entre 1958 y 1977, la cual llegará a la edad de jubilación a partir de 2023 y hasta 2050. ABELLÁN, Antonio y PUJOL, Rogelio. Un perfil de las personas mayores en España, 2013. Indicadores estadísticos básicos. En: CSIC. Informes Envejecimiento en red nº 1 (2013)., p. 3.

Gráfico 2. Incremento de la población de edad avanzada



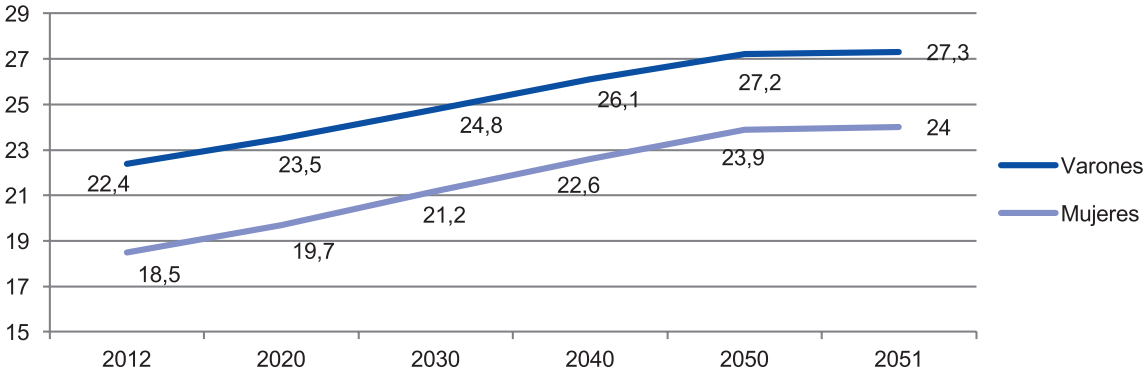
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Proyecciones de población 2014–2064. http://www.ine.es/jaxi/tabla.do?path=/t20/p278/p01/serie/l0/&file=01001.px&type=pcaxis&L=0

Así, las previsiones indican que el porcentaje de la población de 65 o más años, en relación a la población total puede incrementarse desde el actual 17% al 31,5% en 2050. En cambio, la población de entre 55 a 64 años se incrementará sobre todo hasta 2035; ello nos indica que en 2035 se alcanzará el mayor porcentaje de población de mayor edad.

2. Evolución de la esperanza de vida en España y de la esperanza de vida disfrutando de buena salud

Las previsiones señalan que la esperanza de vida a los 65 años aumentará, aproximadamente, de los actuales 20 años –según se trate de hombres o mujeres–, hasta los 25 años, en el año 2050, lo cual supone un incremento en la esperanza de vida de algo más de un año en cada década, hasta que en el año 2050 esta tendencia se vea frenada para que posteriormente empiece a reducirse ligeramente a partir de 2060.

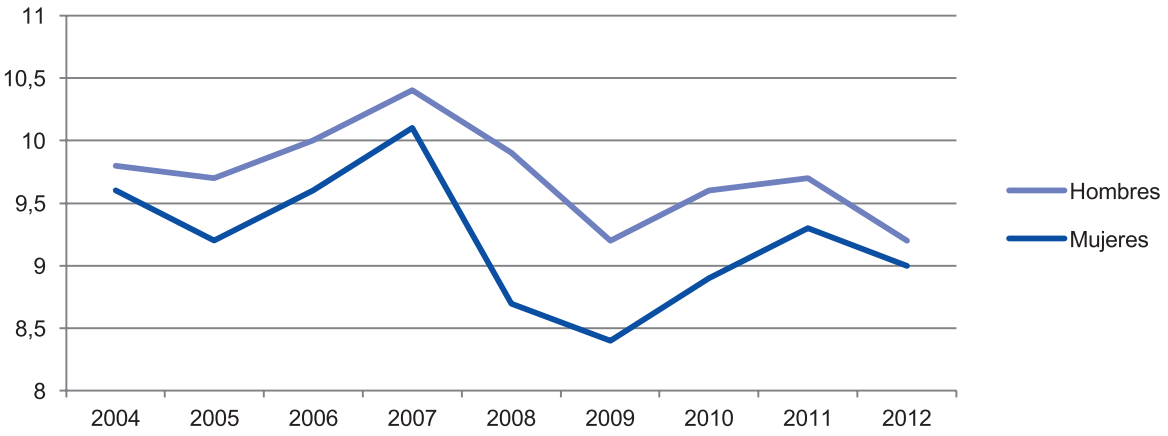
Gráfico 3. Previsión de la evolución de la esperanza de vida a los 65 años en España



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Proyecciones de población 2014–2064. http://www.ine.es/jaxi/tabla.do?path=/t20/p278/p01/serie/l0/&file=01001.px&type=pcaxis&L=0

Sin embargo, es importante analizar si este incremento en la esperanza de vida va acompañado de un igual incremento de la salud y, consecuentemente, de aptitud para el trabajo, lo que viene a denominarse: esperanza de vida libre de discapacidad.

Gráfico 4. Evolución de la esperanza de vida con buena salud a los 65 años en España



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). Esperanza de vida en buena salud al nacer y a los 65 años por periodo y sexo. Brecha de género. España. http://www.ine.es/jaxi/tabla.do?path=/t00/mujeres_hombres/tablas_1/l0/&file=d02001.px&type=pcaxis&L=0

Los últimos datos estadísticos descubren que la esperanza de vida con buena salud de los ciudadanos en los últimos años se ha situado, aproximadamente en 9 años. El problema es que esta muestra temporal es demasiado pequeña para inferir su evolución en el futuro. Aunque en cualquier caso la esperanza de vida con buena salud se situaría, en el peor de los casos, en los 74 años, y sería de esperar que la evolución de la medicina permita que en el futuro ésta se incremente.

3. Implicaciones en las empresas del envejecimiento de la población, en materia de prevención de riesgos laborales

Debido al aumento de la esperanza de vida y a la caída de la tasa de natalidad, la población mundial envejecerá en los próximos años en todos los continentes, empezando por Japón, la vieja Europa, Estados Unidos, Canadá, Australia y el Sudeste Asiático[8]. El resto de países también se contagiarán de este envejecimiento de la población, afectando incluso a los países menos desarrollados, que aun manteniendo altas tasas de natalidad, también padecerán este envejecimiento de su población debido a la inmigración de su población joven hacia los envejecidos países más desarrollados, los cuales a partir del segundo cuarto de este siglo acusarán la llegada a la inactividad de la generación del «baby boom», precisándose gran cantidad de población activa, que sólo podrán conseguir mantener con la prolongación de la vida activa de los trabajadores de edad avanzada y con la incorporación de población activa joven de otros países.

[8] Fuente: Population Aging in Latin America and the Caribbean: A New Era 9 June 2012, Calgary Ageing in Development Panel by the Canadian Development Economics Study Group (CDESG). Canadian Economics Association. Tim Miller. Population Affairs Officer Economic Commission for Latin America and the Caribbean. Naciones Unidas. CEPAL.

Por esta razón, las empresas tendrán que enfrentarse a dos nuevas situaciones en el futuro:

1º. Un incremento de los trabajadores de edad avanzada[9]; y

2º. Un incremento de los trabajadores inmigrantes.

Desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales ello supondrá que las empresas habrán de tener en cuenta, en la planificación y gestión de la prevención, las especiales circunstancias que supone emplear a trabajadores extranjeros, lo cuales pueden provenir de países con culturas, sensibilidades o conocimientos en materia de prevención de riesgos laborales muy diferentes a las existentes en España.

Respecto al incremento en las empresas del número de trabajadores con edad avanzada, ello requerirá también de una identificación de los puestos de trabajo ocupados por estos, de una evaluación de sus circunstancias personales en relación a la especial sensibilidad a los riesgos laborales y de una implementación de medidas para adaptar los puestos y condiciones de trabajo a sus circunstancias.

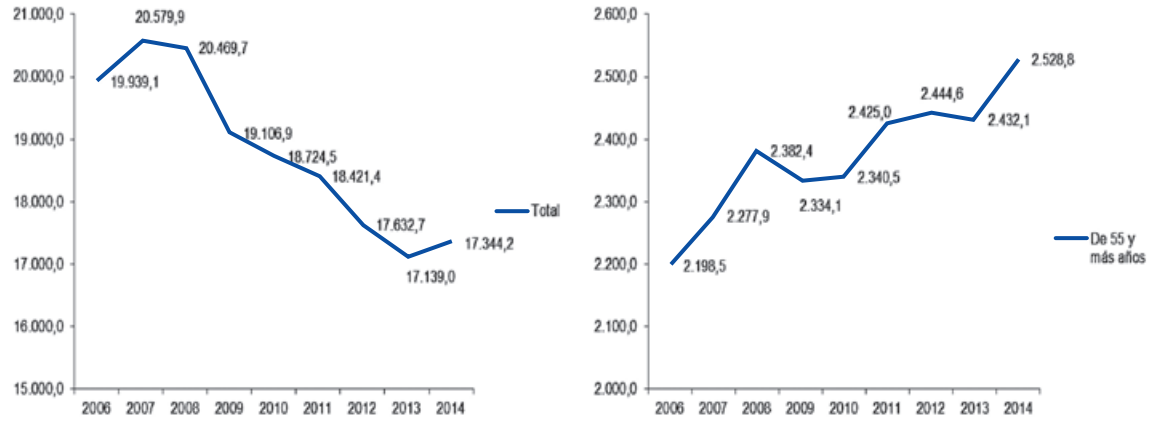
Aunque, previamente a cualquier medida concreta de actuación en esta materia, debe conocerse las circunstancias concretas de los trabajadores de edad avanzada, determinar qué trabajadores podrían merecer la consideración de especialmente sensibles a los riesgos laborales por causa de su avanzada edad, cual es la actual protección y las políticas en materia de trabajadores especialmente sensibles a los riesgos laborales, para posteriormente, plantear medidas de mejora o propuestas de gestión de la prevención de riesgos laborales que contribuyan a la mejora de la seguridad de estos colectivos en concreto, y a resultas de ello del resto de trabajadores.

4. Población de edad avanzada ocupada y afiliada a la Seguridad Social

Finalmente, se puede también observar la incidencia del envejecimiento en las cifras de empleo y de afiliación a la Seguridad Social.

[9] La tendencia es que la población activa en la UE-27 en el grupo de edades de 55 a 64 años aumente en un 16,2 % (9,9 millones) entre 2010 y 2030. ILMARINEN, Juhani. Promoción del envejecimiento activo en el trabajo. Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA). 2012, p. 1. https://osha.europa.eu/es/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace

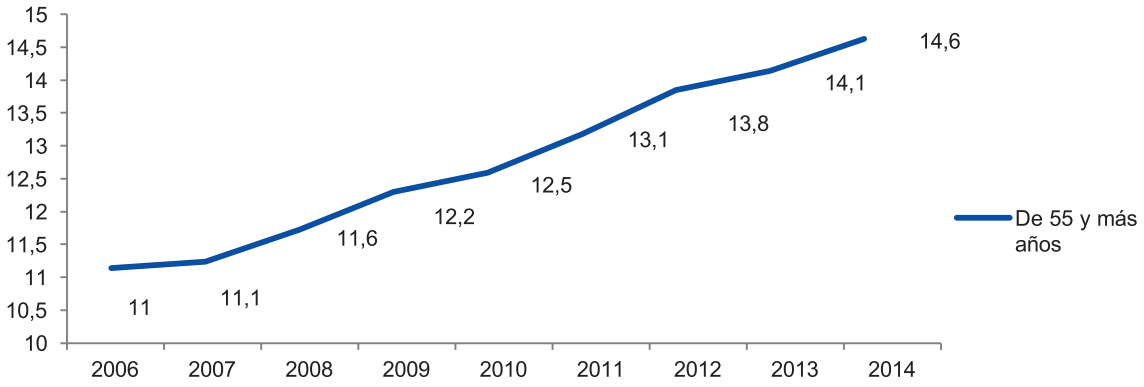
Gráfico 5. Ocupados totales y de 55 y más años. Valores absolutos. Unidades: Miles Personas.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). EPA. http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=811&capsel=814.

Mientras que, desde 2006 a 2013, el número total de ocupados ha descendido, con un ligero repunte en 2014, el número total de ocupados mayores de 55 años se ha incrementado en todo este periodo analizado, aunque en valores absolutos sólo representen 330.300 trabajadores más de edad avanzada, marcando una clara tendencia de crecimiento de este colectivo, incluso en un periodo de regresión.

Gráfico 6. Ocupados de 55 y más años. Valores porcentajes.

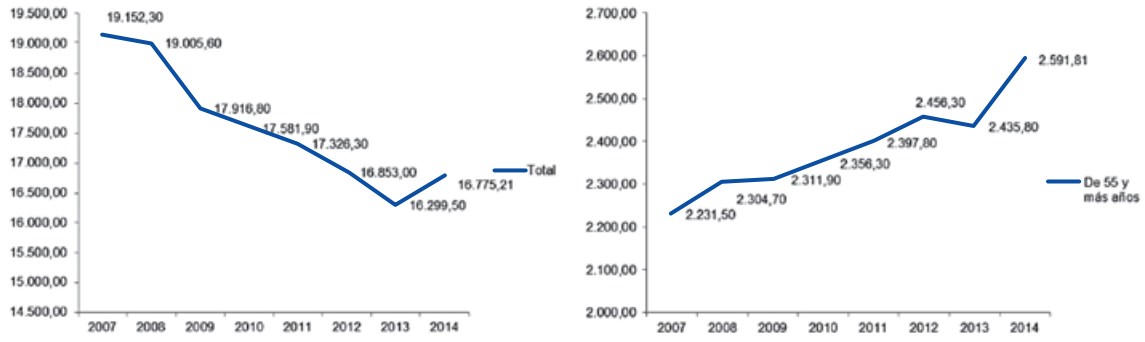


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). EPA. http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=811&capsel=814.

De forma más clara se puede ver cuando se observa la evolución del porcentaje de los trabajadores de 55 y más años respecto al total de trabajadores, los cuales han pasado de representar un 11% de la población ocupada en 2006, a un 14,6% en 2014.

Como también era de esperar, mientras el número de afiliados totales a la Seguridad Social ha descendido de 2007 a 2013, con cierto incremento en 2014, el número de afiliados a la Seguridad Social de 55 y más años se ha incrementado de los 2.231.500 en 2007 a los 2.591.810 en 2014.

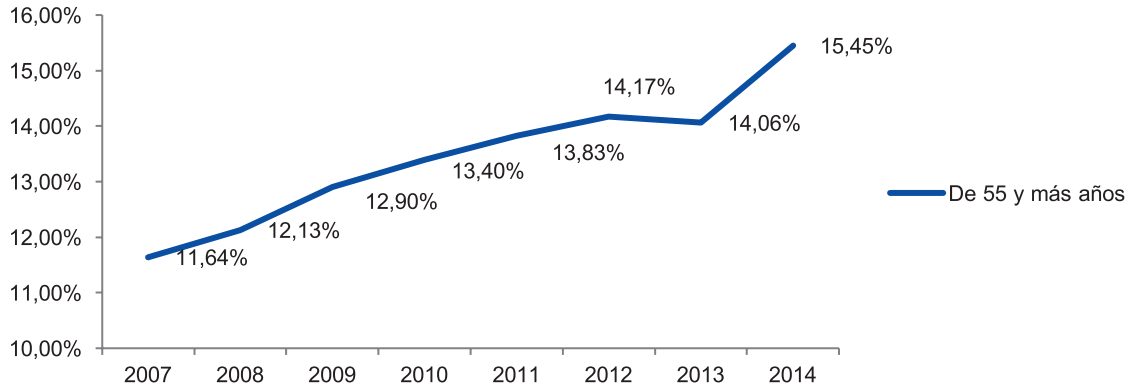
Gráfico 7. Trabajadores afiliados a la Seguridad Social en alta laboral, total y de 55 y más años (media anual en miles).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Seguridad Social. http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/AfiliacionAltaTrabajadores/index.htm

Esto mismo se puede comprobar en el porcentaje de afiliados a la Seguridad Social de 55 y más años respecto al total, el cual se ha incrementado del 11,64% de 2007 al 15,45% en 2014.

Gráfico 8. Porcentaje de trabajadores afiliados a la Seguridad Social en alta laboral, de 55 y más años.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Seguridad Social. http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/AfiliacionAltaTrabajadores/index.htm

Sin duda, de los datos presentados se puede concluir que las plantillas de las empresas cada vez más contarán con un mayor número de trabajadores de edad avanzada, lo cual deberá gestionarse también desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales para darles a estos trabajadores el mismo nivel de protección que al resto.

5. La tasa de reemplazo entre el último salario y la primera mensualidad de la pensión de jubilación concedida

La tasa neta de reemplazo (descontado los impuestos) de las pensiones de jubilación es la proporción de la prestación de jubilación en el primer mes en

relación al último salario percibido. Con este dato se conoce cuál es el poder adquisitivo que se pierde con la jubilación y, por tanto, se puede prever la necesidad de complementar la pensión de jubilación con otros ingresos complementarios, como compatibilizar el trabajo con la pensión, planes de pensiones, o incluso retrasar el acceso a la pensión con el fin de mantener el salario y poder mejorar la futura pensión de jubilación.

Entre los estados de la UE, destaca Holanda por ser el único país en el que, de media, la pensión de jubilación es superior al último salario, lo que no es usual ya que salvo excepciones como ésta o el caso de Argentina y Arabia Saudita, en el resto de países la jubilación siempre es proporcionalmente inferior al último salario, incluso significativamente inferior, como se verá.

Tabla 1. Tasa neta de reemplazo de las pensiones

*En paréntesis la tasa de reemplazo en las mujeres cuando ésta es distinta.

EU27	**72,7**	***(72.3)***	**OECD34**	**69,1**	**68,3**
Holanda	103,8		Israel	95,5	*(85.9)*
Hungría	94,4		Turquía	94,9	
Austria	89,9		Suiza	77,8	*(76.6)*
Eslovaquia	86,1		Islandia	77,8	
Dinamarca	82,4		Australia	75,6	*(70)*
Italia	82,0		Canadá	64,4	
España	79,8		Noruega	63,8	
Grecia	79,6		Chile	54,1	*(44.1)*
República Checa	73,4		Nueva Zelanda	51,7	
Francia	72,3		Estados Unidos	49,9	
Luxemburgo	70,5		Corea del Sur	49,1	
Estonia	67,1		México	45,3	
Portugal	65,6		Japón	42,5	
Bélgica	63,9		**Otras grandes economías mundiales**		
Finlandia	62,4		Argentina	112,4	*(103.9)*
Polonia	59,8		Arabia Saudita	109,9	*(96.2)*
Eslovenia	59,0		China	89,7	*(70.8)*
Alemania	57,8		India	68,7	*(64)*
Suecia	55,3		Federación Rusa	72,4	*(64.9)*
Irlanda	52,2		Brasil	63,1	*(57.4)*
Reino Unido	48,0		Indonesia	14,4	*(13.2)*
			Sud África	12,9	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la OECD (2013), Pensions at a Glance 2013. 8/12/2014: Retirement-Income Systems in OECD and G20 Countries.www.oecd.org/pensions/pensionsataglance.htm

Así, en el total de la Unión Europea, la tasa de sustitución entre la pensión y el último salario era en 2013 del 72,7 % -el 72,3% en el caso de las mujeres-. Por encima de esta media se encuentran países como: República Checa (73,4%),

Grecia (79,6%), España (79,8%) –ligeramente inferior a 2011, cuando era del 81,2% [10]–, Italia (82,0%), Dinamarca (82,4%), Eslovaquia (86,1%), Austria (89,9%), Hungría (94,4%) y Holanda (103,8%).

Por debajo de la media hay que destacar Irlanda (52,2%) y Reino Unido (48,0%) en los cuales se sitúan alrededor del 50% del último salario, incluso por debajo de éste. Otros países de la OCDE con niveles igualmente tan bajos son Japón (42,5%), México (45,3%), Corea del Sur (49,5%), Estados Unidos (49,9%), Nueva Zelanda (51,7%) o Chile (54,1%).

Es interesante observar como del análisis de los datos de la OCDE, sobre la edad efectiva de jubilación y de la tasa neta de las pensiones, se puede establecer una relación entre ambas, de la cual se llega a la conclusión de que en los países en donde la tasa de reemplazo de las pensiones de jubilación es menor, más tarde se jubilan los trabajadores, lo cual encontraría su explicación en que en estos países las pensiones no son suficientes para mantener las rentas necesarias para cubrir las necesidades familiares y, por esta razón, los trabajadores a pesar de cumplir los requisitos para jubilarse precisan continuar trabajando mientras les sea posible y tengan trabajo.

Esto sucede en países como México, Corea del Sur, Chile y Japón, los cuales tiene una edad efectiva mayor y, a su vez, coinciden en ser los países con una menor tasa de reemplazo.

Posiblemente, debido a las medidas de ahorro adoptadas en la mayoría de países de la UE para la sostenibilidad de los sistemas públicos de empleo, las cuales suponen una reducción en el importe inicial de las pensiones de jubilación, cada vez más trabajadores, deberán seguir activos si quieren contar con ingresos suficientes para ellos y sus familias, lo cual implicará que en las empresas cada vez se cuente con más trabajadores con edades superiores a la de jubilación.

[10] OCDE. Pensions at a Glance 2013: Retirement–Income Systems OECD and G20 Indicators, OECD Publishin. 2013.

Ideas principales del capítulo I:

1. Cada vez más desciende la tasa de natalidad y aumenta la de mortalidad, sobre todo cuando la generación del «baby boom» llegue al límite de su esperanza de vida, por lo que la población total se reducirá, salvo que se incremente la inmigración.
2. La esperanza de vida se está incrementando y es previsible que lo siga haciendo hasta 2050, lo que provocará un incremento de la población de edad avanzada.
3. Este crecimiento de la esperanza de vida va acompañado, a su vez, de más años en que se disfruta de buena salud, aunque en este último caso en menor medida.
4. Cada vez será más frecuente que los trabajadores prolonguen su actividad laboral debido al incremento de la edad ordinaria de jubilación y, posiblemente, a la reducción de la tasa de reemplazo de las pensiones.
5. El aumento de la proporción de la población de edad avanzada, junto a la prolongación de la vida activa, provocará que la edad media de los trabajadores se incremente y que cada vez haya más trabajadores de mayor edad en las plantillas de las empresas, incluso de edades superiores a la edad ordinaria de jubilación.
6. El incremento del número de trabajadores con edad avanzada requerirá también de una actuación específica en materia de prevención de riesgos laborales.

Recursos relacionados disponibles en Internet:

1. EUROSTAT. Población (demografía, migración y proyecciones)
   http://ec.europa.eu/eurostat/web/population-demography-migration-projections/statistics-illustrated
2. INE. Cifras de población y Censos demográficos
   http://www.ine.es/inebmenu/mnu_cifraspob.htm
3. Organización Mundial de la Salud (OMS). Envejecimiento y salud
   http://www.who.int/topics/ageing/es/
4. Organización Mundial de la Salud (OMS). Envejecimiento y ciclo de vida.
   http://www.who.int/ageing/es/
5. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Observatorio Demográfico de América Latina.
   http://www.cepal.org/es/publicaciones/7116-envejecimiento-poblacional-population-ageing
6. IMSERSO. Instituto de Mayores y Servicios Sociales. Envejecimiento Activo.
   http://www.imserso.es/imserso_01/envejecimiento_activo/index.htm
7. Observatorio sobre el Envejecimiento. Centro Virtual sobre el Envejecimiento (CVE).
   https://www.cvirtual.org/es/observatorio
8. Portal Mayores. Área Envejecimiento. CSIC.
   http://envejecimiento.csic.es/documentacion/estudiosyresultados/perfiles/index.html
9. Observatorio de personas mayores de Bizkaia.
   http://www.bizkaia.net/home2/Temas/DetalleTema.asp?Tem_Codigo=8220&idioma=CA&dpto_biz=3&codpath_biz=3|8194|8216|8220
10. Observatorio de Adultos Mayores de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)
    http://www.oiss.org/Que-es-el-Observatorio-de-Adultos.html
11. Unión Europea. Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión.
    http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=es&newsId=860
12. European Federation of Retired and Older Persons
    http://ferpa.etuc.org/spip.php?page=sommaire&lang=en
13. Consejo Estatal de las Personas Mayores.
    http://www.imserso.es/imserso_01/el_imserso/relaciones_institucionales/consejo_estatal_personas_mayores/index.htm
14. Informe 2/2014 sobre la Situación Sociolaboral de las Personas de 45 a 64 años de edad. Consejo Económico y Social (CES).
    http://www.ces.es/documents/10180/1558369/Inf0214.pdf

II. EL ESTADO DE SALUD DE LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD

El estado de salud de la población es una cuestión de salud pública, pero que tiene una especial influencia en el ámbito laboral a partir del reconocimiento del derecho de los trabajadores en el ámbito laboral a la protección de su salud e integridad.

De conformidad con el ordenamiento jurídico nacional e internacional, la salud del trabajador debe tenerse en cuenta por el empresario para garantizar y establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo[11], no sólo para determinar la aptitud del trabajador para desarrollar su actividad[12], sino también para evaluar el puesto de trabajo que va a ocupar[13], realizar el seguimiento del estado de salud

[11] La exposición de motivos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, que el objeto de esta Ley es la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales. Así en el artículo 5.1 de esta Ley se establece que la política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo – política preventiva que se llevará a cabo con la participación de los empresarios y de los trabajadores a través de sus organizaciones empresariales y sindicales más representativas–. Consecuentemente, en el artículo 14.1 de la LPRL se establece que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, formando parte de este derecho la vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, así en el artículo 22 se establece la obligación del empresario de garantizar a todos los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

[12] Respecto a la evaluación de las aptitudes del trabajador, como establece el artículo 25.1 de la LPRL, los trabajadores no deben ser 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. Así el artículo 22.4 del RD 39/1997 establece que el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva. En igual sentido, pero respecto al riesgo concreto de contraer una enfermedad profesional, el artículo 196.1 del TRLGSS establece que: todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales están obligadas a practicar un reconocimiento médico previo a la admisión de los trabajadores que hayan de ocupar aquéllos y a realizar los reconocimientos periódicos que para cada tipo de enfermedad se establezcan en las normas que, al efecto, dictará el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Igualmente, en sentido de las aptitudes profesionales tener en cuenta el artículo 15.2 de la LPRL, que establece que el empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

[13] Respecto a la obligación de evaluar los puestos de trabajo ocupados por cualquier trabajador, como establece el artículo 4.1 del RD 39/1997, la evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurran dichos riesgos. Según el artículo 16.2.a) de esta misma norma, el empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección

del trabajador[14] y para garantizar la protección eficaz de su salud, por cuanto de la actividad laboral pueden derivarse daños graves[15].

Esto es especialmente importante en los trabajadores de edad avanzada, los cuales, debido al paso de los años, empiezan a padecer cambios fisiológicos, morfológicos, psicológicos y sociales que determinan ciertas peculiaridades que les diferencian del resto de la población más joven, como es el hecho de padecer con mayor frecuencia enfermedades, precisar de mayores periodos para la recuperación o padecer mayores procesos crónicos.

Por esta razón, si, como se verá, los trabajadores de mayor edad, debido a su desgaste físico y a su estado de salud, pueden tener mayor probabilidad de sufrir patologías relacionadas con las condiciones de trabajo, será preciso conocer cuáles son las condiciones de salud que pueden hacerlos especialmente sensibles a algunos riesgos.

Debe tenerse en cuenta, que tienen la consideración de Accidentes de Trabajo, entre otras, las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador,

---

de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. Además el artículo 4.2 establece que a partir de dicha evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por: a) La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo; b) El cambio en las condiciones de trabajo; o c) La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

[14] En relación al seguimiento del estado de salud del trabajador, el artículo 4.1 del RD 39/1997 establece que la evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurran dichos riesgos, para lo cual se tendrá en cuenta, en otras, la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido (el cual sólo puede conocerse mediante la vigilancia de la salud), a alguna de dichas condiciones. En este sentido, el artículo 6.1 del RD 39/1997 establece que la evaluación inicial deberá revisarse cuando así lo establezca una disposición específica, y en todo caso, se deberá revisar la evaluación correspondiente a aquellos puestos de trabajo afectados cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes. A esto hay que añadir que el RD 39/1997 establece en su artículo 3 que cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores, así en su artículo 37.3.b) se establece que en materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, (...): 1º Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud. 2º Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores. 3º Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos. Dicha evaluación de la salud incluirá los siguientes exámenes de salud: en todo caso una historia clínico–laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo, y las medidas de prevención adoptadas.

[15] Respecto a la posibilidad de que de la actividad laboral puedan derivarse daños graves, véase la definición de «riesgo laboral grave e inminente», contenida en el artículo 4 de la LPRL, que lo define como aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores, considerándose que existirá éste cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata, refiriéndose a la enfermedades profesionales. En este sentido se ha podido ver que el artículo 37.3.b) del RD 38/1997 establece que la evaluación del estado de salud del trabajador se realizará en su incorporación o reincorporación al puesto, de forma periódica y, en todo caso, (artículo 6.1 del RD 39/1997) se deberá revisar en aquellos puestos de trabajo afectados cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes.

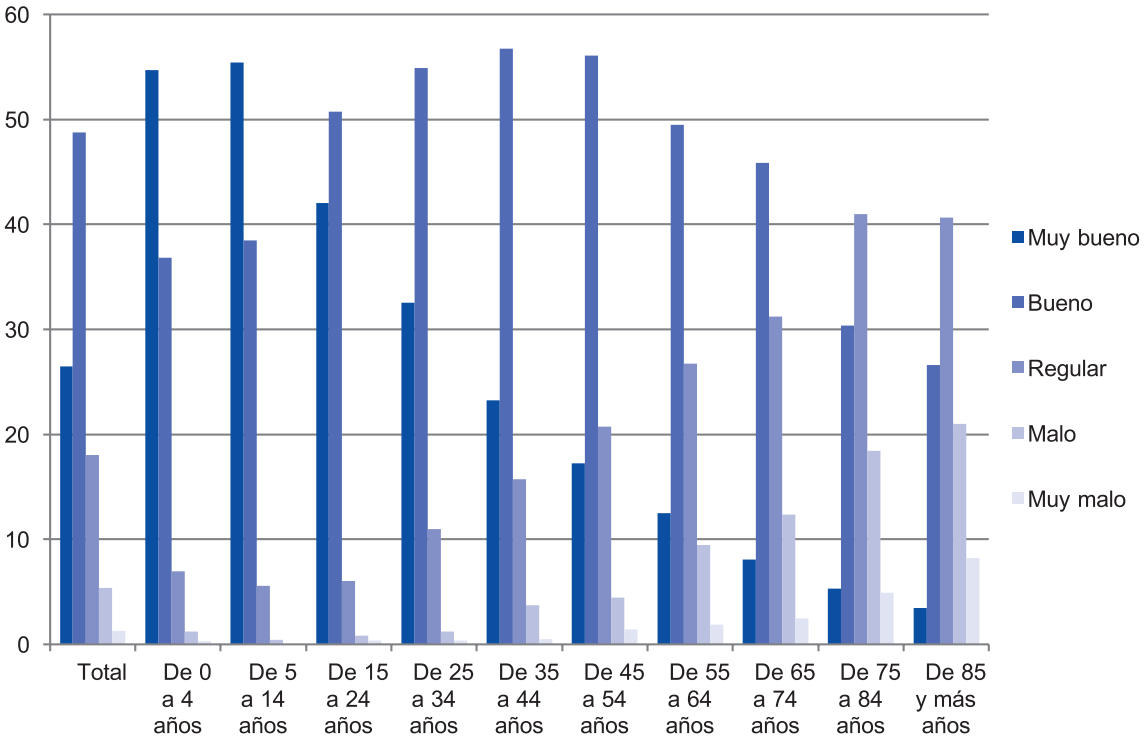
que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente[16], por tanto, de esta presunción no se excluye el hecho de que el trabajador padezca la enfermedad con anterioridad o porque se hubieran presentado síntomas antes de iniciarse el trabajo, porque lo que se valora es la acción del trabajo como factor desencadenante[17].

Por todo ello, es importante conocer la evolución del estado de salud en relación a la edad del trabajador, y la incidencia que tiene el trabajo sobre estos, lo cual debe permitir prestar la adecuada importancia a la vigilancia de la salud de los trabajadores de edad avanzada y a la adaptación o cambio de los puestos de trabajo o de funciones, cuando así lo requieran.

1. Valoración general del estado de salud de la población

Uno de los estereotipos más difundidos sobre los trabajadores de edad avanzada es el que presupone que estos padecen más enfermedades y que estas son de mayor gravedad.

Gráfico 9. Valoración del estado de salud percibido en los últimos 12 meses según grupo de edad. Porcentaje.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI) e INE. Encuesta Nacional de Salud 2011–2012 http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t15/p419&file=inebase

[16] Art. 115. 2 f) del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. BOE 29 junio 1994, núm. 154, [pág. 20658].

[17] Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª), de 18 diciembre 2013 (RJ\2013\8476). Fj. 2º.

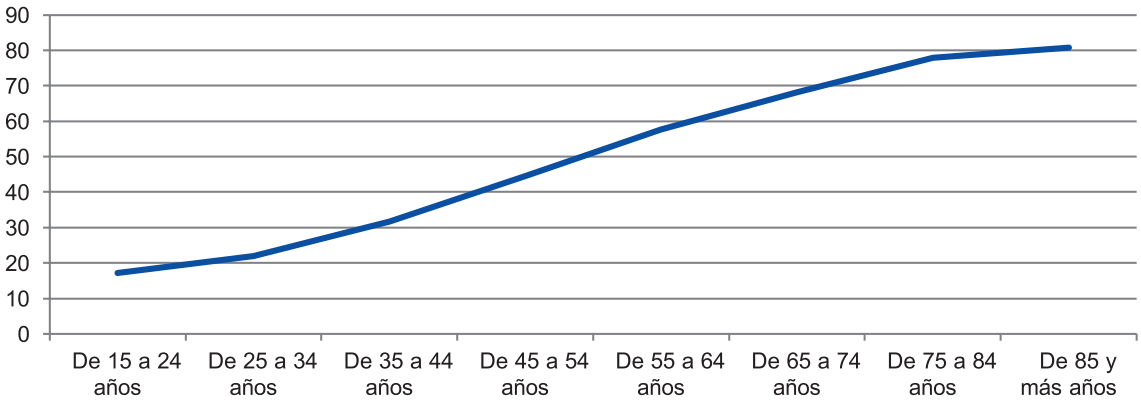
Efectivamente, las estadísticas18 revelan que, a medida que aumenta la edad, la percepción de la población sobre su estado de salud empeora. Además, la percepción de un estado bueno de salud se reduce, significativamente, a partir de los 55 años de edad y, de forma más agudizada, a partir de los 75 años de edad.

2. Problemas o enfermedades crónicas o de larga evolución

También es significativo el aumento de las enfermedades o problemas de salud crónicos percibidos por la población que se incrementa de forma constante desde la juventud hasta la vejez, lo cual refuerza la idea de que el envejecimiento es un proceso que se inicia desde la edad joven y que, a pesar de que no es un sinónimo de enfermedad, es evidente que éstas se incrementan con los años, aunque no de forma igual en todas las personas.

Mayoritariamente, las patologías diagnosticadas a los trabajadores de mayor edad son: hipertensión; artrosis, artritis o reumatismo; hipercolesterolemia; dolor de espalda crónico (cervical y lumbar); varices en las piernas; y diabetes[19].

Gráfico 10. Población con alguna enfermedad o problema de salud crónicos percibido según grupo de edad. Población de 15 y más años. Unidades: porcentaje.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MSSSI e INE. Encuesta Nacional de Salud 2011–2012. http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t15/p419&file=inebase

Existen otras patologías importantes que, aunque afectan porcentualmente en menor medida, su incidencia aumenta significativamente a partir de los 55 años de edad, como son: el infarto de miocardio; la osteoporosis; las cataratas; la incontinencia urinaria; las embolias, infartos cerebrales y hemorragias cerebrales; la bronquitis crónica, enfisema y enfermedades pulmonares obstructivas crónicas; y otras enfermedades del corazón[20].

[18] La Encuesta Nacional de Salud (ENSE) es un conjunto seriado de encuestas que proporciona periódicamente información sobre la salud de los ciudadanos y sobre algunos de los principales factores que la determinan. la Administración Sanitaria a través del Sistema de Información Sanitario, y dentro del Plan Estadístico Nacional (PEN), realiza de forma periódica encuestas dirigidas a la población general, investigando la salud en su sentido más amplio y sus factores determinantes desde la perspectiva de los ciudadanos, siendo esta una operación estadística incluida en el PEN2009–2012.

[19] Encuesta Nacional de Salud 2011–2012. Problemas o enfermedades crónicas o de larga evolución en los últimos 12 meses y diagnosticadas por un médico, según grupo de edad. Población de 15 y más años. http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t15/p419&file=inebase

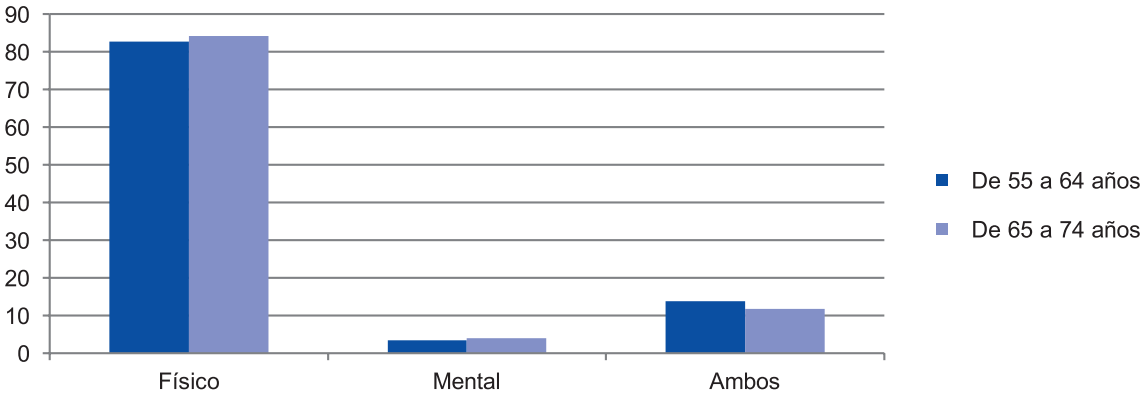
[20] Ibídem.

Por tanto, todas estas patologías deben tenerse en cuenta en la evaluación del estado de salud de los trabajadores de mayor edad para poder identificar si las padecen y adoptar las medidas de protección específicas, en el caso de que puedan estar expuestos a riesgos a los que debido a su estado de salud los haga especialmente sensibles.

3. Consecuencias del estado de salud: restricciones o limitaciones de la actividad habitual de la población

Cualquier patología puede además tener como consecuencia restricciones en el desempeño de la actividad habitual, de mayor o menor magnitud según el nivel de incapacitación de las mismas, que pueden llegar a suponer importantes limitaciones de la vida cotidiana y, por tanto también, de la actividad profesional.

Gráfico 11. Tipo de problema que limita las actividades de la vida cotidiana de los trabajadores de mayor edad. Población con limitación para las actividades de la vida cotidiana en los últimos 6 meses. Unidades: porcentaje. 2011–12.

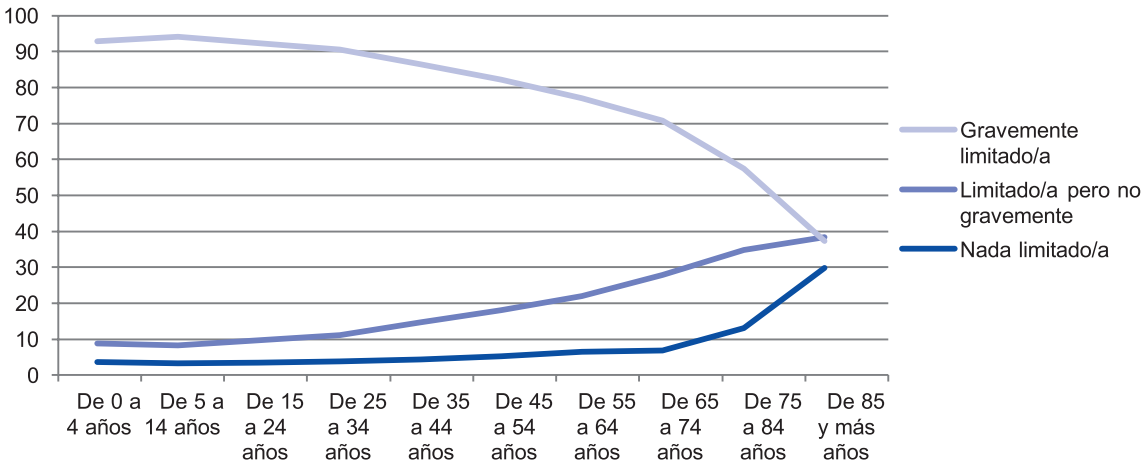


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MSSSI e INE. Encuesta Nacional de Salud 2011–2012.

Estás limitaciones pueden ser físicas, mentales o cognitivas, o ambas a la vez. Es interesante comprobar como en la población de mayor edad se incrementa el porcentaje de causas limitantes en que concurren los problemas físicos junto a los mentales.

Estas restricciones en la actividad habitual se producen sobre todo a partir de los 65 años de edad, aunque ya se manifiesten aumentos significativos a partir de los 35 años de edad.

Gráfico 12. Limitación para las actividades de la vida cotidiana en los últimos 6 meses según grupo de edad

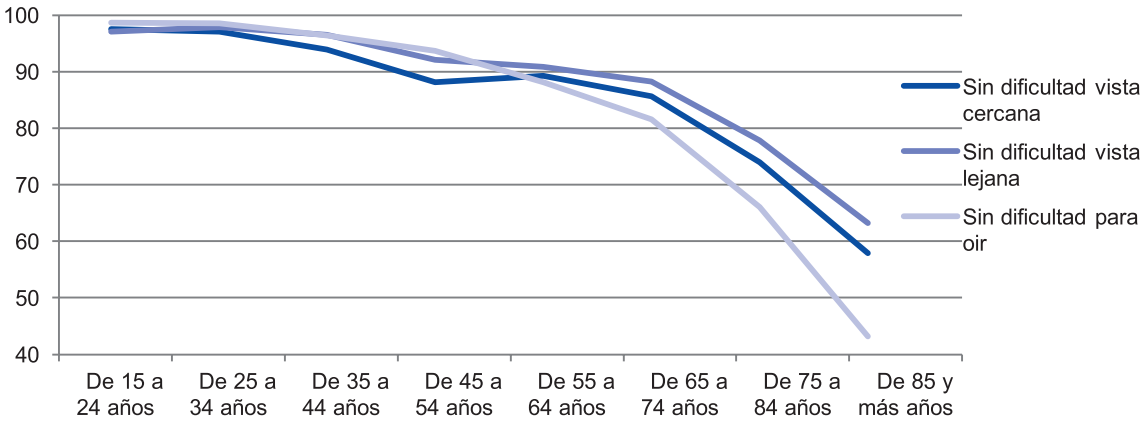


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MSSSI e INE. Encuesta Nacional de Salud 2011–2012.

4. Limitaciones sensoriales de las personas de edad avanzada

Las limitaciones más evidentes de las personas de edad avanzada son las visuales o auditivas, que pueden ser compensadas con cristales correctores o audífonos. Sin embargo, incluso con la utilización de estos, pueden no ser suficientes para corregir totalmente estas limitaciones, por lo que se mantienen en cierto grado las limitaciones.

Gráfico 13. Sin limitación para ver (visión cercana y visión lejana), o para oír grupo de edad. Limitación para ver utilizando gafas o lentillas si las usa.

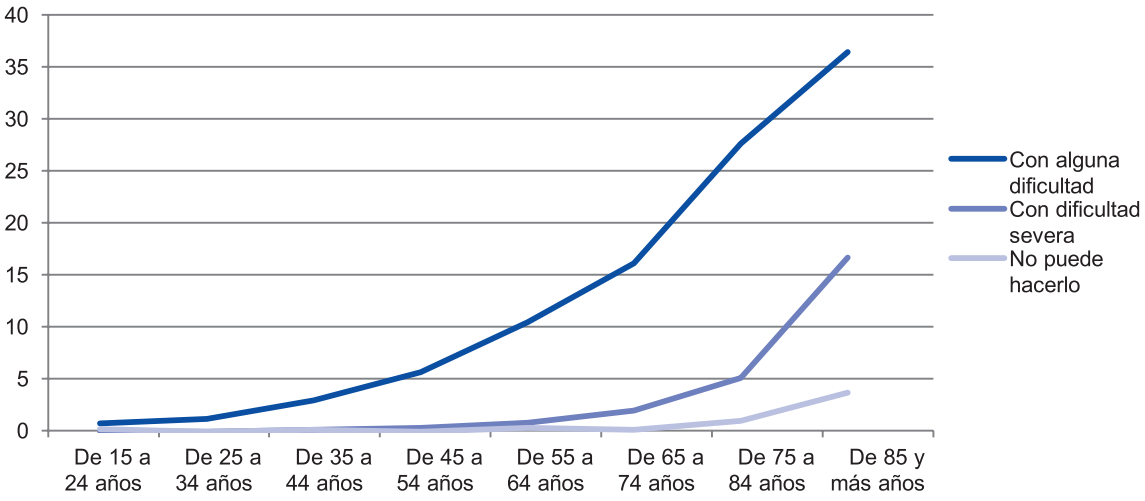


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MSSSI e INE. Encuesta Nacional de Salud 2011–2012

Es a partir de los 45 años cuando el uso de lentes correctoras se incrementa, alcanzando su uso al 90% de la población, a partir de los 55 años de edad. En las edades más avanzadas se reduce su utilización debido al aumento de la población que padece una limitación visual total.

En el caso de las limitaciones auditivas, las leves empiezan a manifestarse a partir de los 35 años de edad, aunque las dificultades severas no alcanzan porcentajes significativos hasta a partir de los 75 años de edad.

Gráfico 14. Limitación para oír según grupo de edad. Población de 15 y más años.

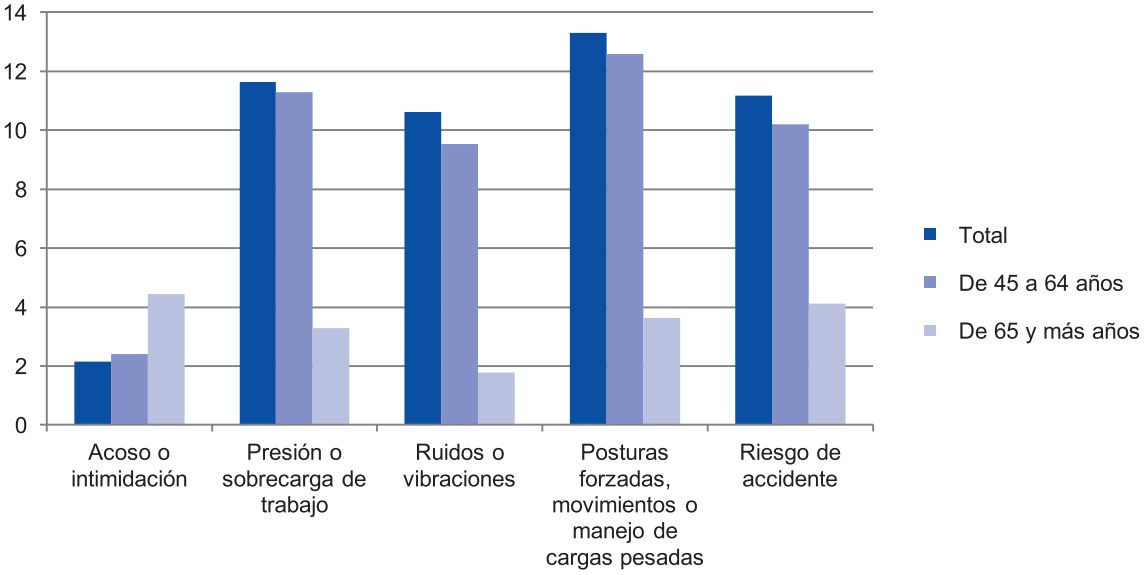


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MSSSI e INE. Encuesta Nacional de Salud 2011–2012.

5. Problemas debido a las características del entorno de trabajo de los trabajadores de edad avanzada

El entorno laboral puede ser causante de problemas en la salud de los trabajadores o de empeoramientos de aquellos problemas de salud ya existentes.

Tabla 15. Trabajadores muy expuestos a problemas debido a las características del entorno de trabajo según grupo de edad. Determinantes de la salud: Cifras relativas. Población de 16 y más años que trabaja actualmente



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Encuesta Europea de Salud en España 2009.

Los trabajadores de 65 y más años son los que, porcentualmente, en mayor medida manifiestan estar muy expuestos a acoso o intimidación en el trabajo (4,45%), cuando la media total se sitúa en un 2,15%.

6. Estado de salud de los trabajadores por sector y grupo de edad

Finalmente, queda por analizar el estado de salud de los trabajadores de mayor edad en cada uno de los sectores de actividad, puesto que las condiciones de trabajo y los riesgos a los que pueden estar expuestos los trabajadores, son diferentes en muchos de ellos.

Para analizar el estado de salud de los trabajadores se recurrirá a la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo y de gestión de la prevención, elaborada por el Observatorio E statal de las Condiciones de Trabajo, incardinado en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y configurado como un sistema público de información del Estado, bajo los principios de independencia y objetividad técnica, que fue creado en cumplimiento de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2007–2012.

Los objetivos de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, desarrollada en el año 2011–2012, son:

1. Identificar la frecuencia de exposición a diversos riesgos laborales y caracterizar las exposiciones laborales más frecuentes;
2. conocer aquellos factores del entorno laboral que influyen en la salud de los trabajadores;
3. y estimar la actividad preventiva realizada en las empresas.

Para ello se realizaron un total de 8.892 entrevistas a trabajadores, con distinta distribución por actividad económica y tamaño de plantilla del centro, con un nivel de confianza del 95,5% y de error para el conjunto de la muestra del ±1,1%.

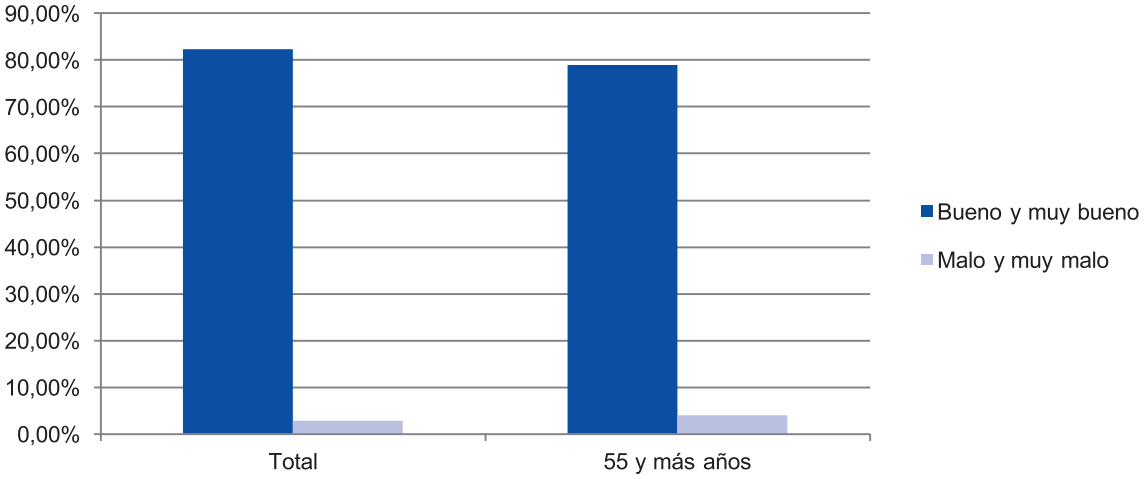
A pesar de ello, se debe tener en cuenta, al igual que sucede en la EPA, que se trata de una encuesta a la que responden los trabajadores mediante un cuestionario, lo cual requiere de un continuo esfuerzo para mejorar la calidad y validez de los resultados, pero de lo que no se duda es de su utilidad para tener una visión global de los riesgos laborales y del estado de salud de la población trabajadora[21].

6.1. Estado general de salud de los trabajadores

En el conjunto de sectores, el estado de salud general percibido por los trabajadores de 55 y más años es bueno y muy bueno en un 78,90% de los casos y malo y muy malo en un 4% de los trabajadores.

[21] ARTAZCOZ, L. Encuestas sobre condiciones del trabajo: Reflexiones y sugerencias. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales. 2003; 6 (1), p. 3.

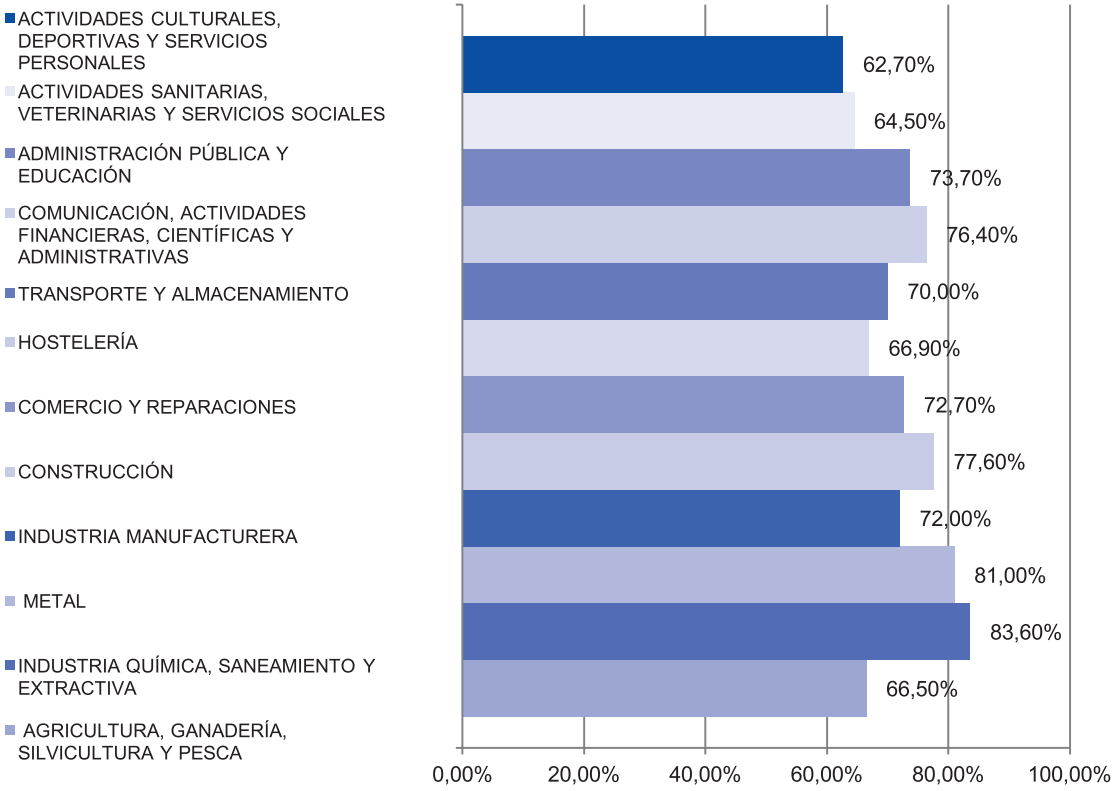
Tabla 16. Estado general de salud de los trabajadores



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

Los sectores de actividad que los trabajadores tienen una mayor percepción de su salud como buena o muy buena son, por este orden: La industria química, saneamiento y extractiva; el metal y la construcción.

Gráfico 17. Percepción del estado de salud de los trabajadores: buena o muy buena.



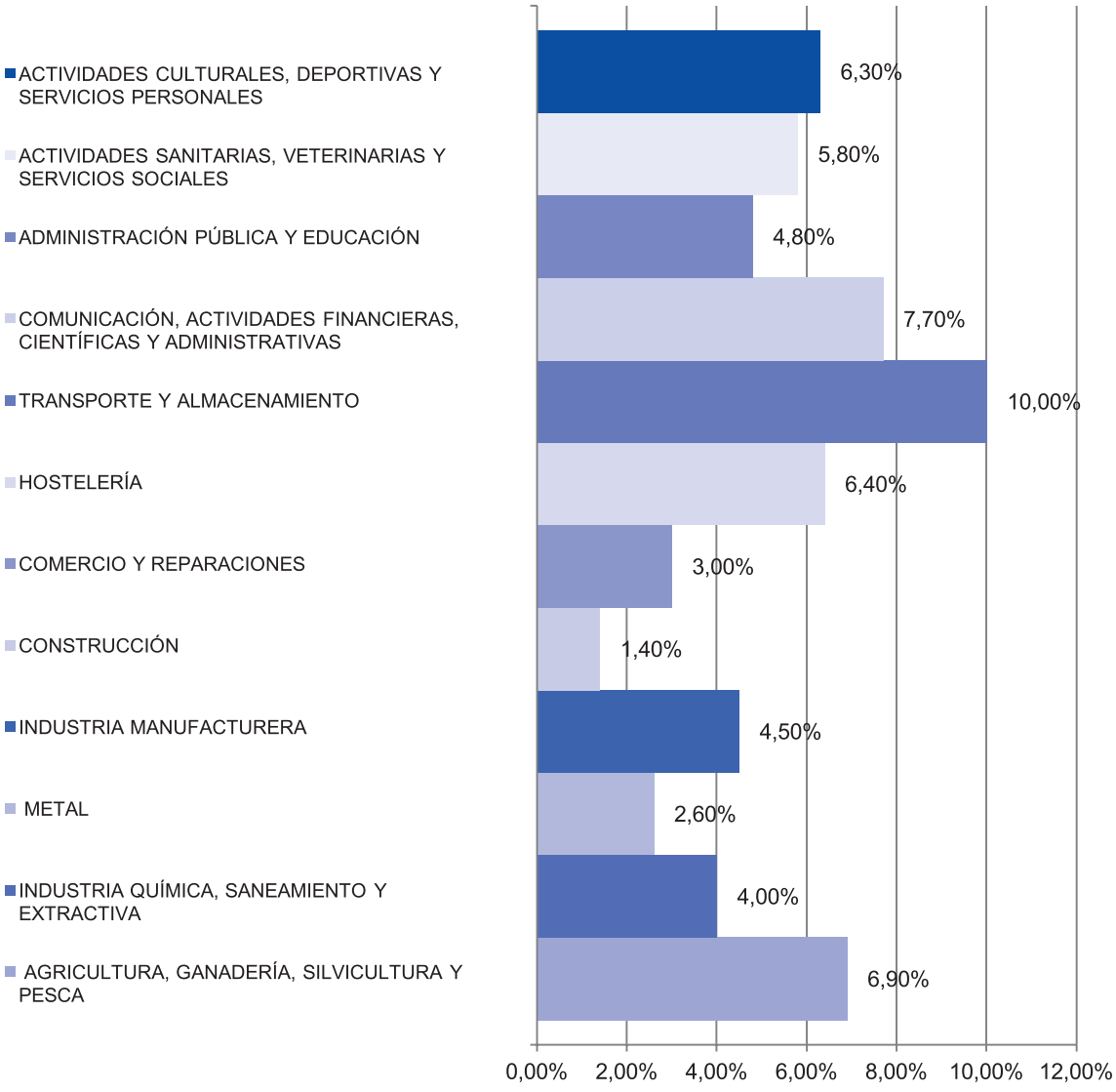
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

En cambio, los sectores en los cuales el estado de salud percibido por los trabajadores de edad avanzada es percibido como más malo o muy malo, por

este orden, son: el transporte y almacenamiento; la comunicación, actividades financieras, científicas y administrativas; la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; y la hostelería.

Obsérvese que algunos sectores, como sucede en el de la comunicación, actividades financieras, científicas y administrativas, pueden situarse como el 4º sector en el que los trabajadores perciben un mejor estado de salud y a su vez se sitúe como el 2º sector en que los trabajadores perciben un peor estado de salud. Lo que puede parecer una cierta contradicción, se explica por la polarización en la respuesta de los trabajadores, lo cuales o bien tienen una percepción muy buena o muy mala, pero pocos la tienen regular, lo cual puede indicar condiciones totalmente diferentes en un mismo sector, según la actividad concreta o incluso la empresa.

Gráfico 18. Percepción del estado de salud de los trabajadores: mala o muy mala.



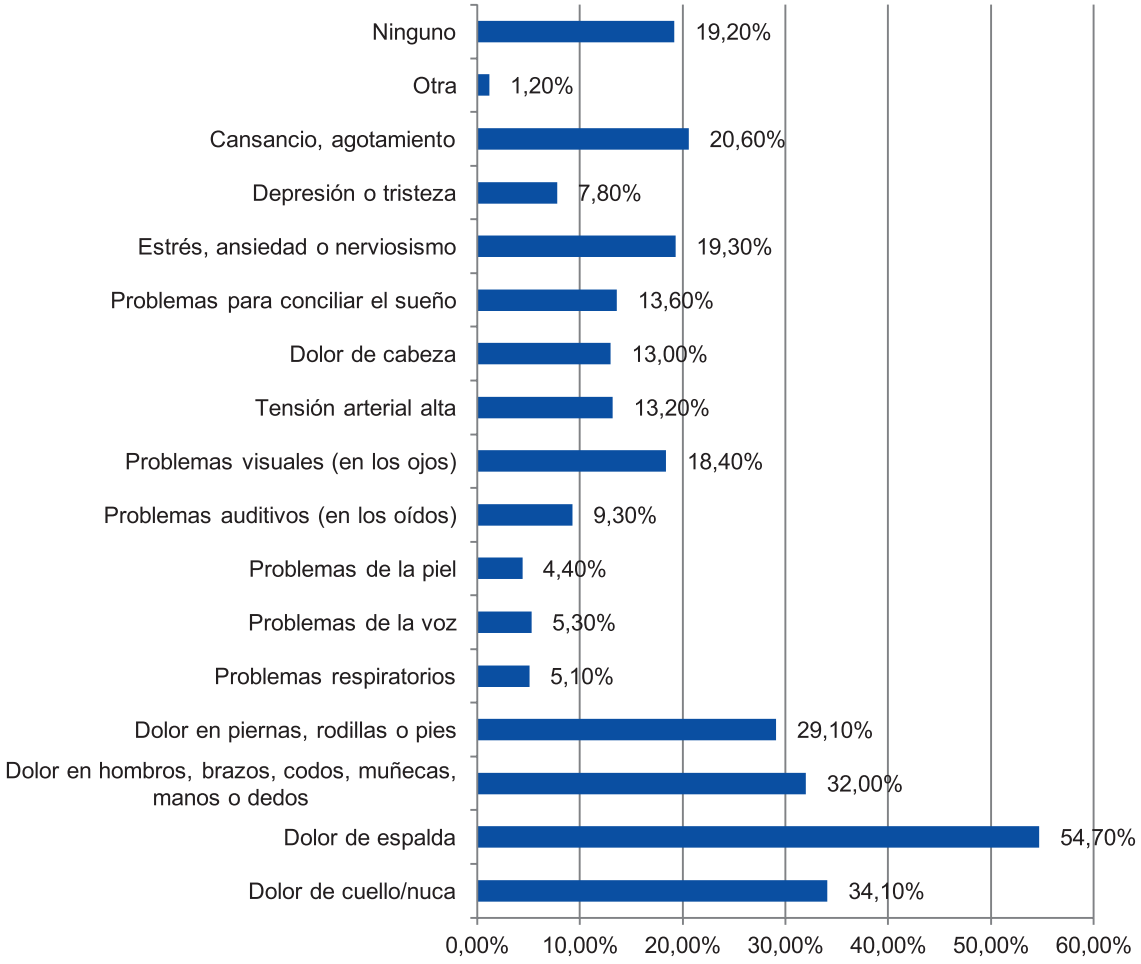
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

6.2. Problemas de salud de los trabajadores de edad avanzada

En general, los trabajadores de edad avanzada padecen, sobre todo, dolores de espalda, cuello y nuca, hombros, rodillas, extremidades, manos y pies. Así, el 80,8% de los trabajadores de 55 y más años tienen algún problema de salud.

Por tanto, son estas dolencias, las que mayoritariamente pueden hacerles especialmente sensibles a algunos riesgos, como son los que pueden existir en manipulación manual de cargas, los trabajos que exijan posturas forzadas o mantenidas, los que requieran movimientos repetitivos, los que exijan equilibrio o los que existan riesgos de caídas, por nombrar algunos.

Gráfico 19. Problemas de salud de los trabajadores de 55 y más años de edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011

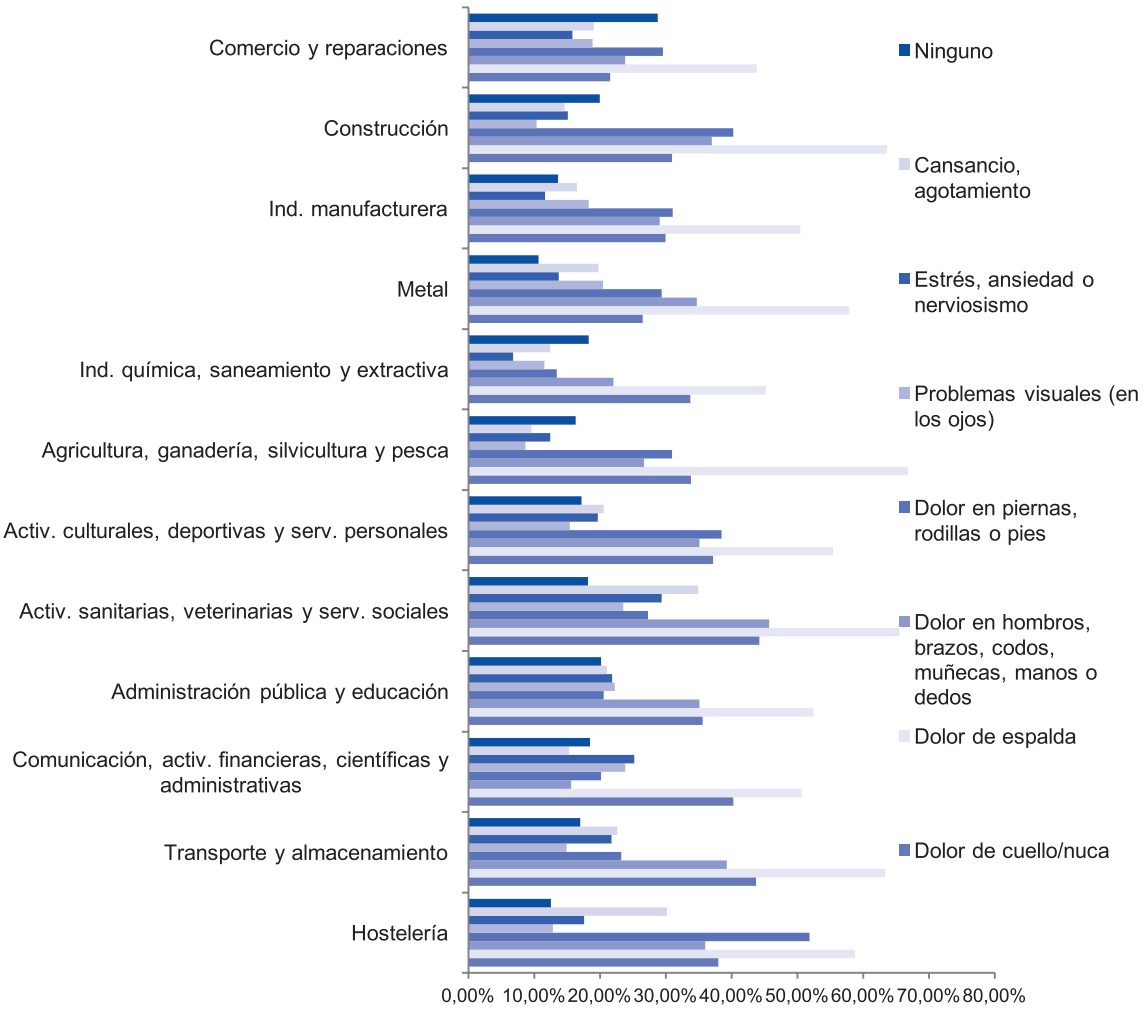
Se puede comprobar que en todas las ramas de actividad el problema de salud que mayoritariamente padecen los trabajadores de 55 y más años de edad es el dolor de espalda, sobre todo: en la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (66,80%), en las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales (65,50%); en la construcción (63,60%) y en el de transporte y almacenamiento (63,30%).

Destacan también los dolores de piernas, rodillas y pies en la hostelería (51,80%); en la construcción (40,30%) y en las actividades culturales, deportivas y servicios personales (38,50%);

El dolor en hombros, brazos, codos, muñecas, manos o dedos lo padecen, sobre todo, los trabajadores en el desarrollo de las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales (45,70%); en las de transporte y almacenamiento (39,30%); y en la construcción (37%).

El dolor de cuello y nuca lo padecen más los trabajadores en las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales (44,20%); en las de transporte y almacenamiento (43,70%); y en las actividades de comunicación, actividades financieras, científicas y administrativas (40,30%).

Gráfico 20. Problemas de salud de los trabajadores de 55 y más años de edad, por Rama de actividad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

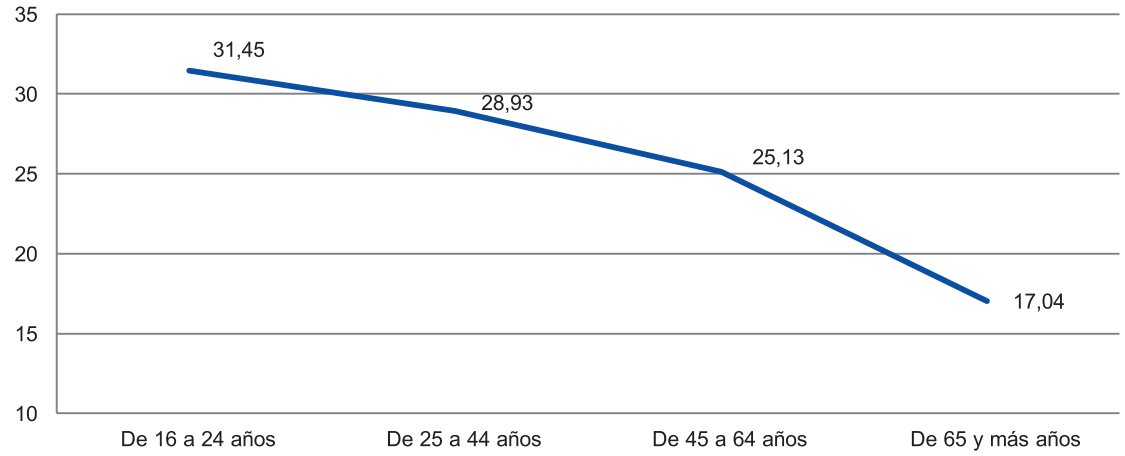
En el sector del transporte y almacenamiento también destaca: el dolor de cabeza (22,80%); en las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales: el

cansancio, agotamiento (34,90%) y el estrés, ansiedad o nerviosismo (29,40%); en la administración pública y educación: los problemas visuales (22,20%) y el estrés, ansiedad o nerviosismo (21,90%); en las actividades de comunicación, actividades financieras, científicas y administrativas: el estrés, ansiedad o nerviosismo (25,20%) y los problemas visuales (23,80%); y en la hostelería: el cansancio y agotamiento (30,20%).

7. Ausencia del trabajo por motivos de salud

Todos los problemas de salud pueden tener como consecuencia la ausencia del trabajo, ya sea por hospitalización, tratamientos o por recuperación en su domicilio.

Gráfico 21. Ausencia del trabajo en los últimos 12 meses por problemas de salud según grupo de edad. Población de 16 y más años que trabaja actualmente. Unidades: porcentaje.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Encuesta Europea de Salud en España 2009.

Por tanto, sería de esperar que si los trabajadores de edad avanzada padecen mayores problemas de salud y mayor número de estancias hospitalarias y de mayor duración, deberían ser estos mismos los que se ausentaran más del trabajo por problemas de salud, sin embargo, los datos estadísticos reflejan una realidad totalmente diferente: a mayor edad, menor número de ausencia del trabajo por problemas de salud.

En el período de un año, los trabajadores mayores de 65 años fueron los que menos se ausentaron del trabajo por problemas de salud (17,04%) frente a los trabajadores de 16 a 24 años que fueron los que más lo hicieron (31,45%). En un término medio se ausentaron del trabajo por problemas de salud el 28,93% de los trabajadores de 25 a 44 años y el 25,13% de los de 45 a 64 años.

Finalmente, señalar que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) no cuenta con datos sobre la prestación de Incapacidad Temporal, desagregada por grupos de edad, que permitan analizar la incidencia y duración de ésta en el grupo de trabajadores de mayor edad.

Id Ideas principales del capítulo II:

1. El estado de salud de la población es una cuestión de salud pública, sin embargo, es responsabilidad legal del empresario el garantizar la protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo.
2. La vigilancia, protección y seguimiento del estado de salud de los trabajadores de edad avanzada es especialmente importante ya que estos padecen mayor número de enfermedades y estas son de mayor gravedad.
3. Para que los trabajadores puedan prolongar su vida activa es imprescindible que cuenten con un buen estado de salud.
4. A medida que aumenta la edad de la población, la percepción de disfrutar un buen estado de salud empeora, sobre todo, a partir de los 55 años.
5. Desde la juventud hasta la vejez se incrementa de forma constante la percepción de la población de padecer más enfermedades o problemas de salud crónicos.
6. Las patologías más diagnosticadas a los trabajadores de mayor edad son: hipertensión; artrosis, artritis o reumatismo; hipercolesterolemia; dolor de espalda crónico (cervical y lumbar); varices en las piernas; y diabetes.
7. Las enfermedades que aumentan significativamente a partir de los 55 años de edad son: el infarto de miocardio; la osteoporosis; la incontinencia urinaria; las cataratas; las embolias, infartos cerebrales y hemorragias cerebrales; la bronquitis crónicas, enfisema y enfermedades pulmonares obstructivas crónicas; y otras enfermedades del corazón.
8. Entre las limitaciones más evidentes de las personas de edad avanzada se encuentran las visuales o auditivas, que en algunos casos no pueden ser compensadas suficientemente con la utilización de cristales correctores o audífonos.
9. Los problemas de salud a los que están más expuestos los trabajadores son: las posturas forzadas, movimientos o manejo de cargas pesadas; la presión o sobrecarga de trabajo; el riesgo de accidente; los ruidos y vibraciones; y los productos químicos, polvo humo o gases. Los trabajadores de edad avanzada se encuentran por debajo de la media en todos estos riesgos laborales, sobre todo los de 65 y más años de edad.
10. En general, los trabajadores de edad avanzada, mayoritariamente y en todos los sectores, padecen dolores de espalda, cuello y nuca, hombros, rodillas, extremidades, manos y pies.
11. Sería de esperar que los trabajadores de edad avanzada, los cuales padecen mayores problemas de salud y mayor número de estancias hospitalarias y de mayor duración, fueran los que se ausentaran más del trabajo por problemas de salud. Sin embargo, los datos estadísticos reflejan que a mayor edad, menor número de ausencia del trabajo.

Recursos relacionados disponibles en Internet:

1. INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo)
   http://www.insht.es/portal/site/Insht/
2. UE. Salud y seguridad en el trabajo
   http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&langId=es
3. INE. Encuesta Nacional de Salud 2011-2012
   http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t15/p419&file=inebase
4. INE. Encuesta Europea de Salud en España 2009
   http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft15/p420&file=inebase
5. INE. Encuesta de morbilidad hospitalaria
   http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t15/p414&file=inebase
6. Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo
   http://www.oect.es/portal/site/Observatorio/
7. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo
   http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20(VII%20ENCT).pdf
8. Salud Laboral. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
   http://www.msssi.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/saludLaboral/home.htm
9. EUROSTAT. Accidentes de trabajo y problemas de salud relacionados con el trabajo
   http://ec.europa.eu/eurostat/web/health/health-safety-work
10. UE. 2010, Health and safety at work in Europe (1999-2007) – A statistical portrait
    http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5718905/KS-31-09-290-EN.PDF/88eef9f7-c229-40de-b1cd-43126bc4a946
11. UE. Active ageing and solidarity between generations. A statistical portrait of the European Union 2012
    http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5740649/KS-EP-11-001-EN.PDF/1f0b25f8-3c86-4f40-9376-c737b54c5fcf
12. Causes of death in the EU28 in 2010. Circulatory diseases main cause of death for men and women aged 65 years and over
    http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/5167862/3-28112013-AP-EN.PDF/835e6ff2-8b54-4d39-b808-48a4bb5008e3
13. UE. Salud y seguridad en el trabajo
    http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&langId=es
14. EU Occupational Safety and Health (OSH) Strategic Framework 2014-2020
    http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId=en
15. UE. Marco Estratégico de la UE sobre Seguridad y Salud en el Trabajo 2014-2020
    http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC033

III. LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD

Los accidentes de trabajo son la consecuencia más indeseada de la actividad laboral, por ello es prioritario reducir los accidentes al mínimo, sobre todo los más graves o mortales.

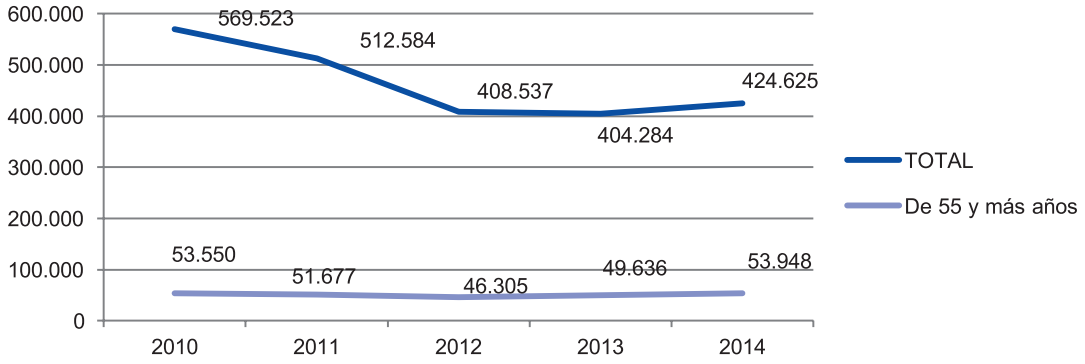
Analizar los datos sobre siniestralidad es esencial en la labor de prevención de los riesgos laborales, más aun en los trabajadores de edad avanzada para los cuales es también útil para entender las características y particularidades de estos trabajadores.

1. Accidentes de trabajo con baja

En el período 2010–2014, el total de accidentes de trabajo disminuyó hasta 2013, pero aumentó en 2014, rompiéndose así la evolución positiva de los últimos años.

En 2014 los accidentes de trabajo en jornada de trabajo afectaron a un total de 417.377 trabajadores, de los cuales 57.096 tenían una edad de 55 y más años.

Gráfico 22. Accidentes de trabajo con baja, por edad del trabajador accidentado.

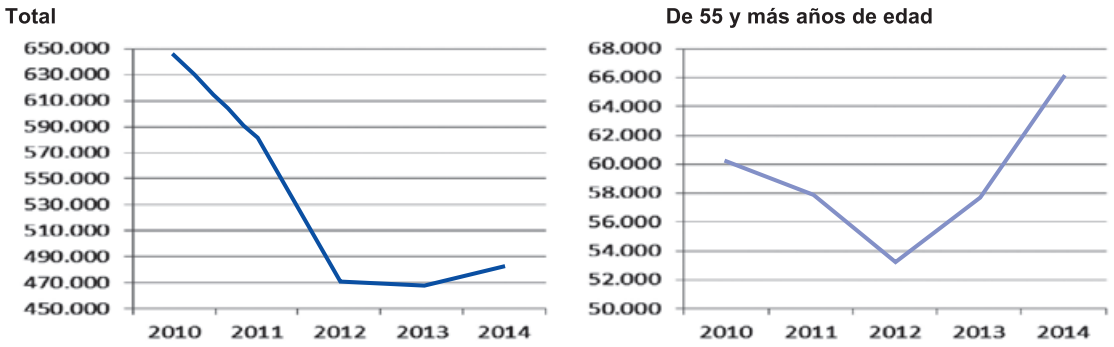


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MESS. Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Los accidentes de trabajo en los trabajadores de 55 y más años de edad han evolucionado, primeramente, con un descenso progresivo hasta 2012 y, posteriormente, con un incremento significativo en 2013 y 2014, llegándose, incluso, a superar las cifras absolutas de 2010.

El total de trabajadores accidentados creció entre 2013 a 2014 en un 3,11%, y lamentablemente el número de trabajadores accidentados de 55 y más años de edad se incrementó muy por encima de la media, concretamente en un 14,7%.

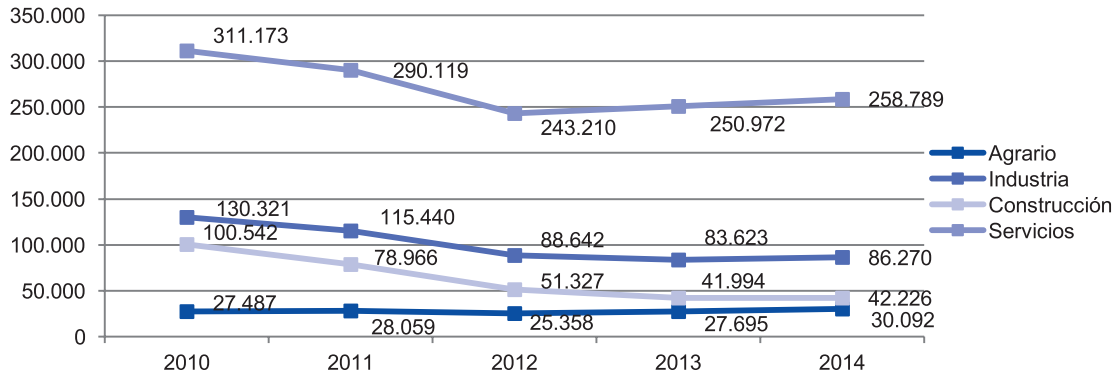
Gráfico 23. Evolución de los accidentes de trabajo con baja. Total de los trabajadores frente a los de 55 y más años de edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MESS. Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

En valores absolutos, el sector en el que se producen un mayor número de accidentes de trabajo con baja en jornada, lógicamente, es el sector servicios, ya que ocupa a tres cuartas partes de los trabajadores ocupados[22].

Gráfico 24. Accidentes de trabajo con baja, por sector.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MESS. Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

En todos los sectores, excepto en el de la agricultura, el número de accidentes de trabajo ha descendido hasta 2013, aumentando en 2014, aunque en el sector de servicios ya lo hiciera en 2013.

2. Accidentes de trabajo en la Unión Europea

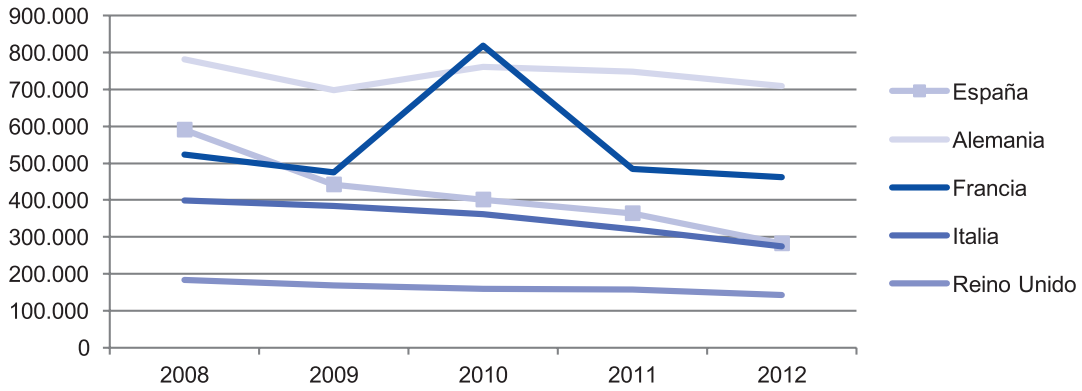
Antes de analizar los datos de la UE cabe advertir que los datos sobre Accidentes de Trabajo facilitados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MESS) o el Instituto Nacional de Seguridad Social (INSHT) no siempre son comparables

[22] Según los datos de la EPA, en el IV trimestre de 2014, el total de la población ocupada ascendía a 17.569.100 trabajadores, de los cuales estaban ocupados en el sector servicios 13.371.000 trabajadores (76,11%); en la industria 2.438.800 trabajadores (13,88%); en la construcción 1.030.400 (5,86%); y en la agricultura 728.900 trabajadores (4,15%).

directamente con los de EUROSTAT, debido a que pueden haber diferencias en las metodologías utilizadas[23], lo cual no es óbice para que se puedan comparar los datos sobre accidentes de trabajo en los distintos países de la UE que ofrece EUROSTAT, ya que estos están debidamente armonizados, lo que los hace comparables, como así ocurre también con el IPC armonizado o el índice de costes laborales armonizados.

Así, según la base de datos de EUROSTAT sobre salud y seguridad en el trabajo, en el conjunto de países de la Unión Europea también se han reducido el número de accidentes de trabajo en el período 2008–2012.

Gráfico 25. Accidentes con baja en jornada de trabajo de 3 o más días, según edad y país.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de EUROSTAT. http://ec.europa.eu/eurostat/data/database

Incluso, en el caso de España esta reducción es proporcionalmente superior a la experimentada en países como Alemania, Francia, Italia o Reino Unido, aunque como no se cuenta con datos sobre el índice de incidencia de los accidentes de trabajo, se desconoce la relación de este descenso en relación a la población ocupada y, por tanto, que efecto puede tener el descenso de la población ocupada en este período que coincide con la actual crisis económica.

3. Índice de incidencia de accidentes de trabajo

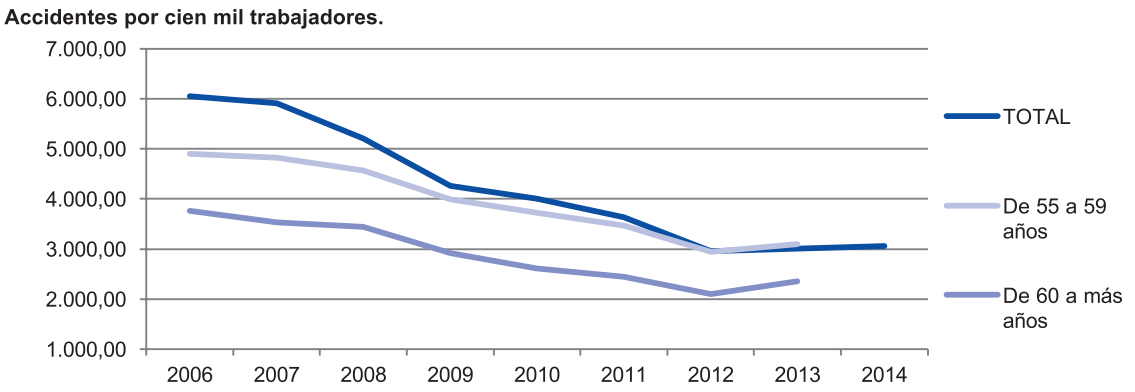
El índice de incidencia de accidentes de trabajo, indica el número de accidentes por cada cien mil trabajadores, lo cual resulta ser un dato más adecuado para poder realizar comparaciones entre grupos de edad o sectores, ya que permite hacer las comparaciones con independencia del número de trabajadores que componen cada grupo o sector.

3.1. Índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada de trabajo por edad

El número de accidentes en jornada de trabajo por cada cien mil trabajadores también disminuyó de forma constante y significativa desde 2006 hasta 2013, aunque en el 2014 aumentara ligeramente.

[23] Para conocer la metodología de EUROSTAT véase: http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/hsw_acc_work_esms.htm

Gráfico 26. Índices de incidencia de accidentes en jornada de trabajo de los trabajadores de edad avanzada.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MESS. Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/eat13/A2/index.htm

Por tanto, los datos confirman que las empresas han mejorado sustancialmente la seguridad en el trabajo, de tal forma que los accidentes laborales se han reducido en 7 años a la mitad. Sin embargo, no supone una buena noticia que en 2014 hayan aumentado, lo cual precisa de una investigación para descubrir las razones que lo explican.

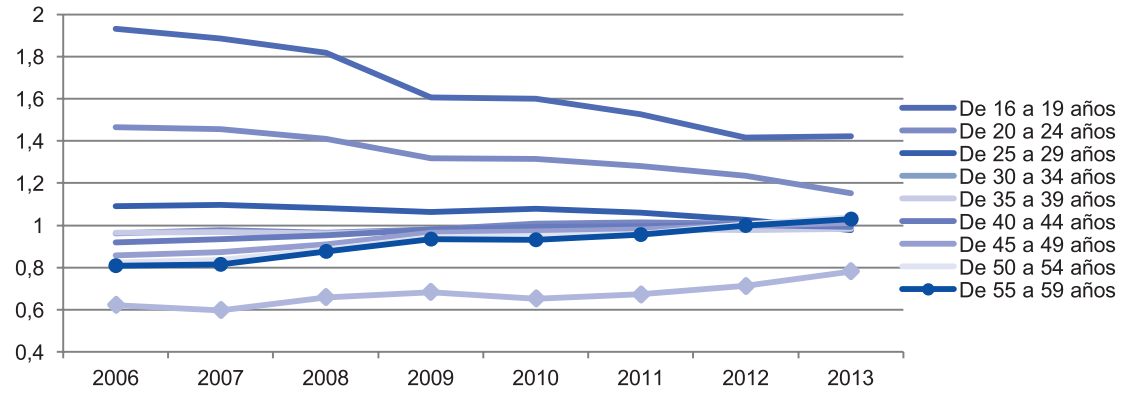
En los trabajadores de 55 y más años edad, el índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada de trabajo también disminuyó hasta 2012 y se incrementó a partir de entonces. Pero lo que es aún más preocupante es que se ha incrementado proporcionalmente más que en el resto de grupos de edades.

Concretamente, mientras entre 2012 y 2013 el índice total de incidencia de accidentes creció un 2,04%, el de los trabajadores de 55 a 59 años lo hizo un 5,16% y el de los trabajadores de 60 y más años un significativo 11,90%. Por tanto, en estos dos últimos años ha habido un incremento del índice de incidencia de los accidentes que ha sido superior en el caso de los trabajadores de edad avanzada.

Sin embargo, el índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada de trabajo de los trabajadores de 60 y más años sigue siendo inferior a la del resto de trabajadores, produciéndose una inflexión a la baja en el conjunto del período analizado. Por tanto, el grupo de trabajadores de 60 y más años de edad sufren menos accidentes de trabajo que el resto de trabajadores más jóvenes.

En cambio, los trabajadores del grupo de edad de 55 a 59 años han visto incrementado su índice de incidencia de accidentes en relación con la media total, de tal forma que el índice de incidencia de los trabajadores de mayor edad se está incrementando y acercándose, poco a poco, a la media de todos los trabajadores, hasta el punto que en 2013 la superó.

Gráfico 27. Porcentaje del índice de incidencia de accidentes de trabajo en relación a la media total, por grupos de edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MESS. Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/eat13/A2/index.htm

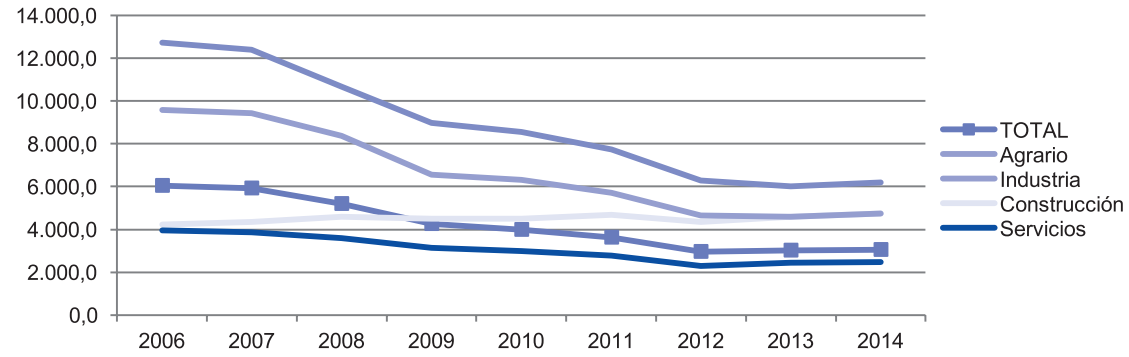
Sin embargo, en 2013 los trabajadores que padecieron mayor número de accidentes, en relación a sus grupos de edad, fueron los de 16 a 24 años, seguidos de los de entre 50 a 54 años.

Ello ha supuesto que desde 2012 ya no se puede afirmar que los trabajadores de mayor edad padecen menos accidentes de trabajo que el resto de trabajadores, lo que sólo se puede ya afirmar de los trabajadores de 60 y más años de edad.

3.2. Índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada de trabajo por sectores

Por sectores, el de la construcción es el que cuenta con un mayor índice de incidencia de accidentes en jornada de trabajo, aunque se haya reducido en los últimos años, al igual que los otros sectores, salvo en el agrario, en el cual ha crecido en este mismo período.

Gráfico 28. Índice de incidencia de accidentes en jornada de trabajo con baja, por sector. Accidentes por cien mil trabajadores.



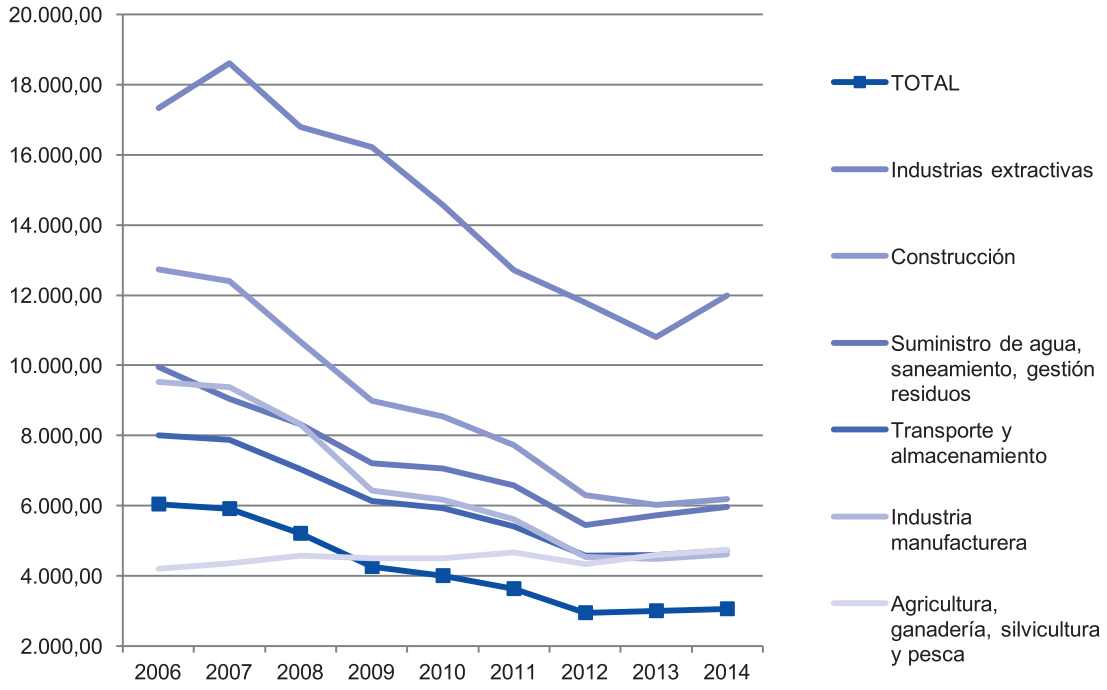
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MESS. Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/eat13/A2/index.htm

Todos los sectores, salvo el de servicios, se encuentran por encima de la media de accidentes por cada cien mil trabajadores, aunque en los últimos años haya habido una convergencia y la diferencia entre sectores se haya reducido notablemente.

3.3. Índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada de trabajo por actividades

En la mayoría de las actividades también se ha reducido el índice de incidencia de los accidentes de trabajo en el conjunto del período 2006–2013, salvo en la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, en que en este mismo período se ha incrementado progresivamente en cada año. Sin embargo, en 2014 muchas de las actividades han visto incrementado el índice de incidencia de accidentes de trabajo.

Gráfico 29. Actividades con mayor Índice de incidencia de accidentes en jornada de trabajo con baja. Accidentes por cien mil trabajadores. 2014.



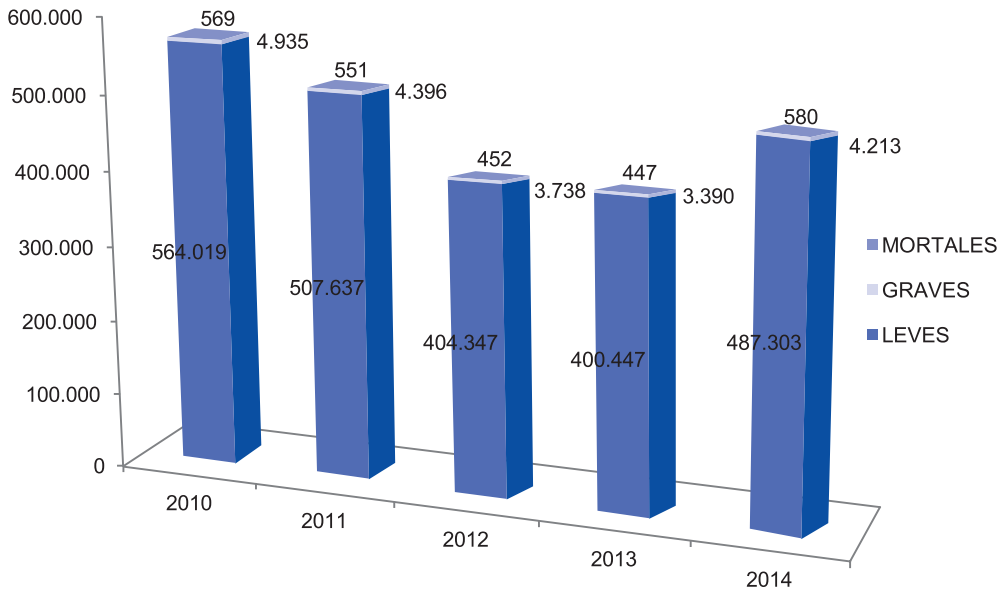
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MESS. Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/eat13/A2/index.htm

Las actividades con un mayor índice de incidencia de accidentes de trabajo en 2014 fueron la industria extractiva, seguido de la construcción y la de suministros de agua, saneamiento, gestión de residuos.

4. Accidentes de trabajo según gravedad

Afortunadamente un 99,03% de los accidentes de trabajo son leves, sólo un 0,86% son graves y el resto, un 0,12% son mortales.

Gráfico 30. Accidentes de trabajo según gravedad.



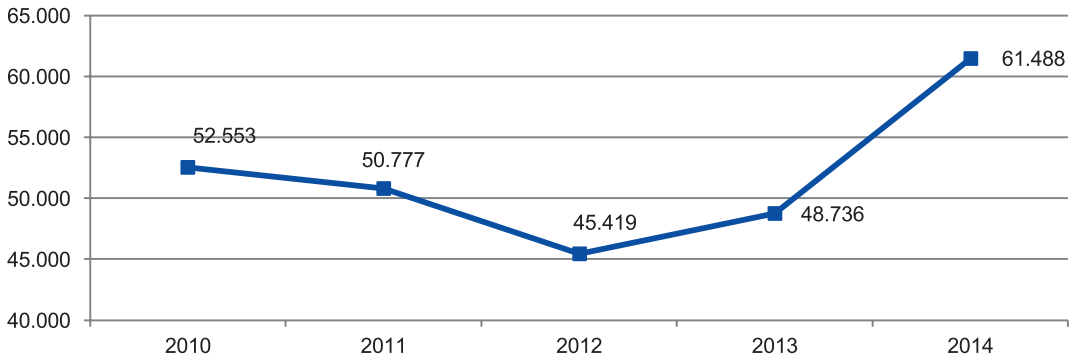
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MESS. Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/eat13/A2/index.htm

Concretamente, en 2014, de los 491.099 accidentes de trabajo, 486.306 (99,03%) fueron leves, 4.213 (0,86%) fueron graves y 580 (0,12%) fueron mortales.

4.1. Accidentes de trabajo leves

Desde 2012 el número de accidentes leves se ha incrementado siguiendo la misma tendencia de incremento del número total de accidentes de trabajo.

Gráfico 31. Accidentes de trabajo leves con baja, trabajadores de 55 y más años de edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MESS. Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/eat13/A2/index.htm

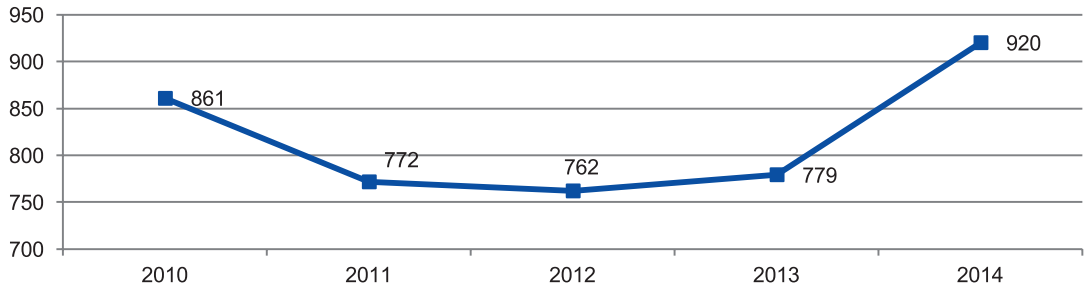
Del total de accidentes que padecieron los trabajadores de 55 a 64 años, un 98,35% fueron leves. En el caso de trabajadores de 65 y más años de edad fueron

el 97,13 %. Si computamos a todos los trabajadores de 55 y más años de edad, los accidentes de trabajo leves fueron el 98,29% del total padecido por estos trabajadores, siendo en todos los casos inferior a la media (99,02%).

4.2. Accidentes de trabajo graves

Los accidentes de trabajo graves se incrementaron a partir de 2013, aunque en los trabajadores de edad avanzada ya lo hiciera a partir de 2012.

Gráfico 32. Accidentes de trabajo graves con baja, trabajadores de 55 y más años de edad



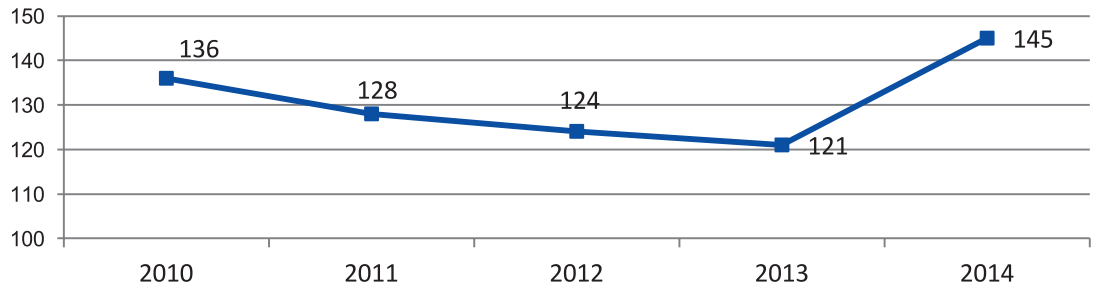
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MESS. Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/eat13/A2/index.htm

Los accidentes de trabajo graves en los trabajadores de 55 a 64 años representaron el 1,46% del total de los padecidos por éstos. En el caso de trabajadores de 65 y más años de edad un 2,17%, que, sumados ambos, representa en el total de los dos grupos, un 1,47%, siendo superior a la media total (0,85%).

4.3. Accidentes de trabajo mortales

Los accidentes de trabajo mortales son especialmente significativos en el grupo de edad de 55 a 64 años de edad y de 65 y más años de edad, a pesar de que sólo representen, respectivamente, el 0,22% y el 0,69% del total de accidentes de trabajo sufridos por estos trabajadores. En valores absolutos, en 2014 fueron 138 fallecidos en el primer grupo y 7 en el segundo, que sumados representaron el 25% del total de accidentes de trabajo mortales.

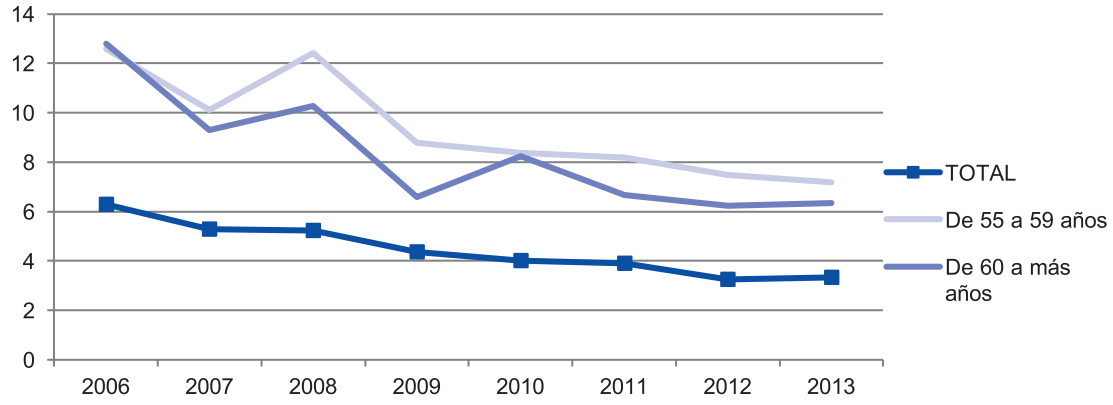
Gráfico 33. Accidentes de trabajo mortales, trabajadores de 55 y más años de edad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MESS. Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/eat13/A2/index.htm

Por tanto, una cuarta parte de los accidentes de trabajo mortales son padecidos por los trabajadores de edad avanzada. Además, en 2014 se ha visto incrementado significativamente el número de fallecimientos en este grupo de trabajadores.

Gráfico 34. Índices de incidencia de accidentes mortales en jornada de trabajo, trabajadores de edad avanzada. Accidentes por cien mil trabajadores.



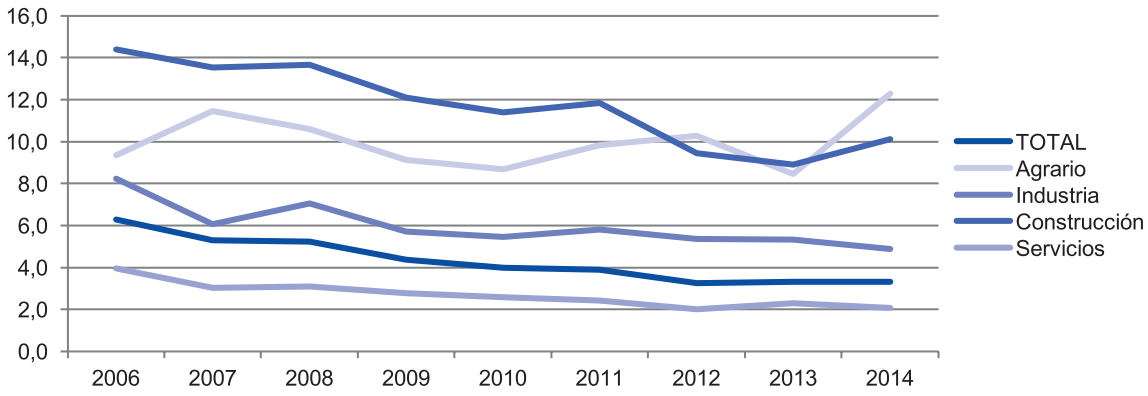
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MESS. Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/eat13/A2/index.htm

En 2013, los trabajadores de 55 a 59 años sufrieron 7,18 accidentes por cada cien mil trabajadores de esta edad, siendo el grupo de edad que más accidentes mortales sufrió.

Por sectores, en 2014 el agrario padeció el mayor número de accidentes mortales por cien mil trabajadores de este sector, superando al sector de la construcción, tradicionalmente el que ha venido sufriendo peores datos en esta materia.

Todos los sectores, excepto el agrario, han reducido el índice de incidencia de accidentes mortales en los últimos años.

Gráfico 35. Índice de incidencia de accidentes mortales en jornada de trabajo, por sector



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MESS. Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/eat13/A2/index.htm

El sector de la construcción ha experimentado en los últimos años una reducción del índice de incidencia de accidentes mortales mucho mayor que la del resto de sectores. Sin embargo, en 2014 ha incrementado este índice al igual que el sector agrario, aunque este último lo ha hecho de forma más significativa.

Aunque no se cuenta con datos estadísticos sobre las causas de los accidentes de trabajo mortales, desagregados por grupos de edad, del total de 447 accidentes mortales en jornada de trabajo en 2013, en casi la mitad de ellos (214) el fallecimiento fue causado por lesiones como: infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas.

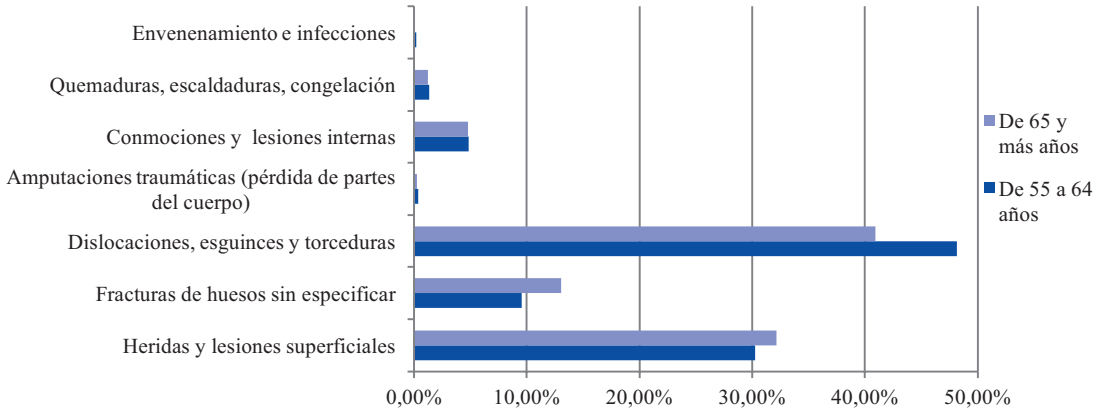
De lo analizado se llega a la conclusión de que los trabajadores de edad avanzada, en comparación con el resto de trabajadores de edades más jóvenes, sufren proporcionalmente más accidentes graves y, sobre todo, más accidentes mortales, que seguramente, en un porcentaje superior al 50% de estos fallecimientos los hayan causado infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas.

5. Lesiones en los accidentes de trabajo

La mayoría de las lesiones en los accidentes de trabajo sucedidos durante 2013 fueron dislocaciones, esguinces y torceduras, seguidos de heridas y lesiones superficiales.

Igualmente, los trabajadores de 55 y más años de edad, mayoritariamente padecieron las mismas lesiones que el resto de trabajadores.

Gráfico 36. Accidentes con baja en jornada de trabajo, según descripción de la lesión, en los trabajadores de mayor edad. 2013.



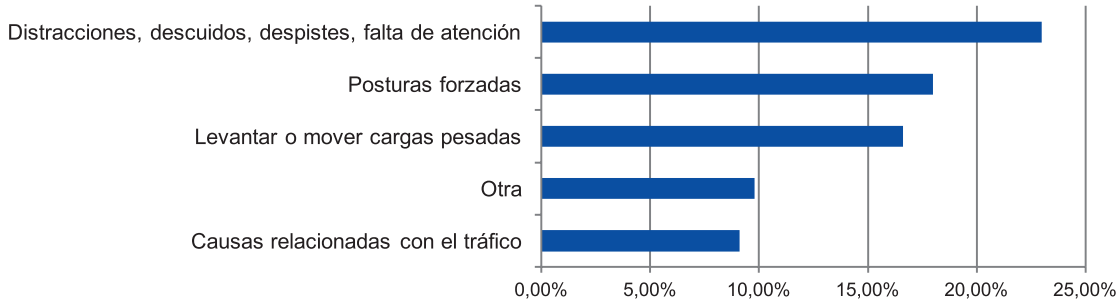
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MESS. Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/eat13/A2/index.htm

6. Causas del accidente de trabajo sufrido por rama de actividad y edad

La mayoría de los accidentes de trabajo están causados por distracciones, descuidos, despistes o falta de atención (23%), seguidos por los causados por posturas forzadas (18%) y la manipulación manual de cargas (16,60%).

Igualmente, las principales causas de accidente de trabajo en los trabajadores de 55 y más años de edad coinciden con las anteriores, aunque los debidos a aberturas o huecos desprotegidos y escaleras o plataformas en mal estado (12,10%), son el doble a la media del total de trabajadores (6%).

Gráfico 37. Principales causas del accidente de trabajo sufrido en los trabajadores de 55 y más años de edad.



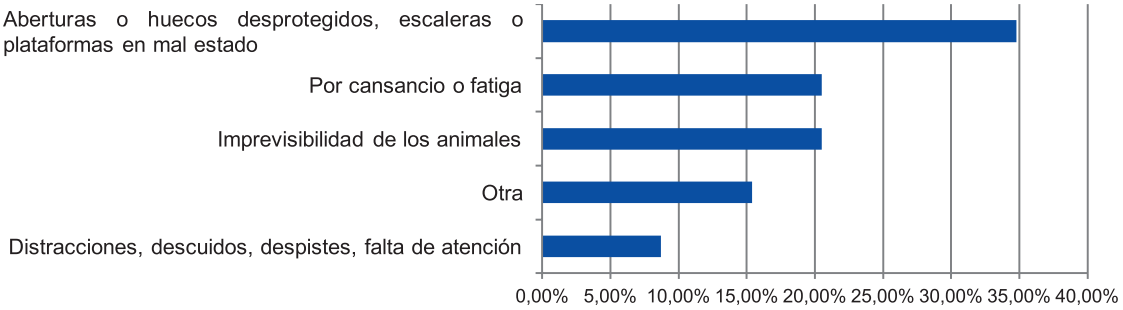
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011

Tener en cuenta las principales causas de accidente de trabajo para todos los trabajadores y, especialmente, para las personas de mayor edad es muy importante para la prevención de los accidentes de trabajo. Por tanto, se deberán extremar las precauciones para evitar descuidos o falta de atención, gestionar las condiciones del lugar de trabajo y de las tareas, reducir al mínimo la manipulación

manual de cargas y prestar especial atención a la seguridad constructiva de los lugares de trabajo.

Por ramas de actividad, en la **agricultura, ganadería, silvicultura y pesca** la principal causa de accidentes de trabajo en los trabajadores de 55 y más años de edad son: las aberturas o huecos desprotegidos, escaleras o plataformas en mal estado (34,80%), seguido del cansancio o fatiga (20,50%) y la imprevisibilidad de los animales (20,50%).

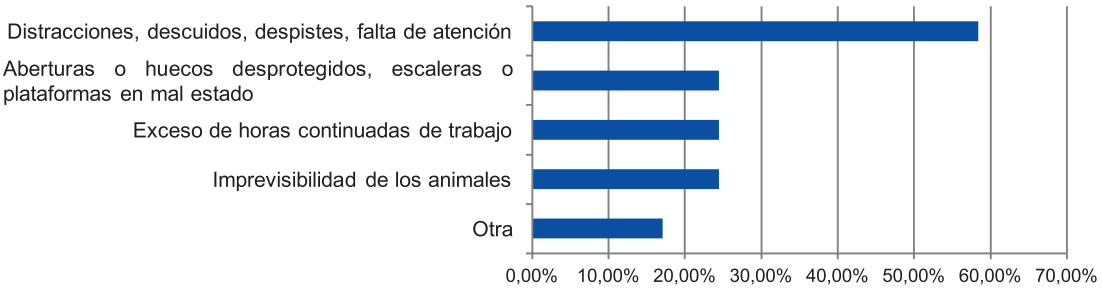
Gráfico 38. Principales causas del accidente de trabajo sufrido en la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, en los trabajadores de 55 y más años de edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011

En la rama de actividades de la **industria química, saneamiento y extractiva** las causas principales de los accidentes de trabajo en los trabajadores de 55 y más años de edad son: las distracciones, descuidos, despistes o falta de atención (58,40%), las aberturas o huecos desprotegidos, escaleras o plataformas en mal estado (24,50%), el exceso de horas continuadas de trabajo (24,50%) y la imprevisibilidad de los animales[24] (24,50%).

Gráfico 39. Principales causas del accidente de trabajo sufrido en la industria química, saneamiento y extractiva, en los trabajadores de 55 y más años de edad.

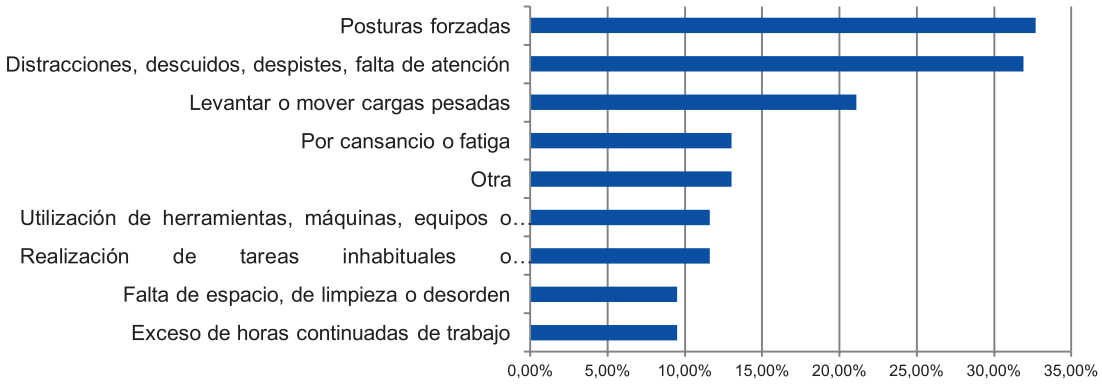


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

[24] Piénsese en los riesgos biológicos de los animales de laboratorio o en un contacto involuntario, habitual o esporádico en actividades sanitarias, tratamiento de residuos, recogida de basura, trabajos subterráneos, etc.

En la rama de actividad del **metal** las causas principales de los accidentes de trabajo de los trabajadores de 55 y más años de edad son: las posturas forzadas (32,70%), seguido por las distracciones, descuidos, despistes o falta de atención (31,90%), y la manipulación manual de cargas (21,10%).

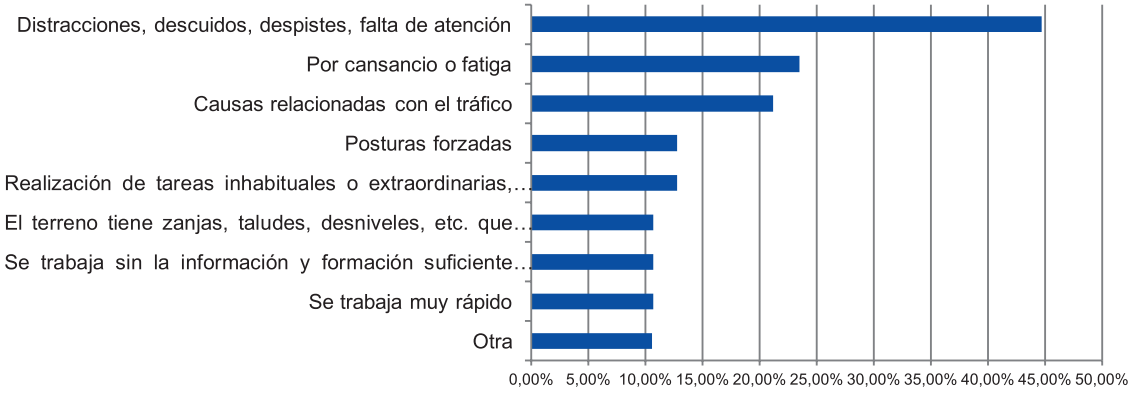
Gráfico 40. Principales causas del accidente de trabajo sufrido en el metal, en los trabajadores de 55 y más años de edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

En la rama de actividad de la **industria manufacturera** las principales causas de los accidentes de trabajo en los trabajadores de 55 y más años de edad son: las distracciones, descuidos, despistes (44,70%) seguido del cansancio o fatiga (23,50%) y las causas relacionadas con el tráfico (21,20%).

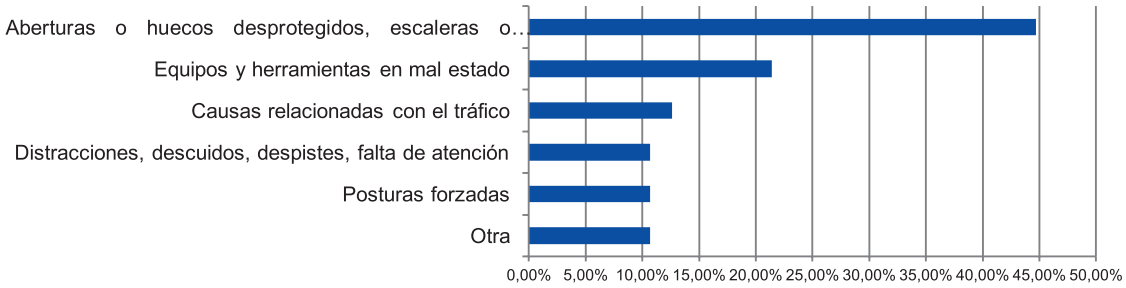
Gráfico 41. Principales causas del accidente de trabajo sufrido en la industria manufacturera, en los trabajadores de 55 y más años de edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

En la rama de actividad de la **construcción** las causas principales de los accidentes de trabajo en los trabajadores de 55 y más años de edad son: las aberturas o huecos desprotegidos, escaleras o plataformas en mal estado (44,70%) y los equipos y herramientas en mal estado (21,40%).

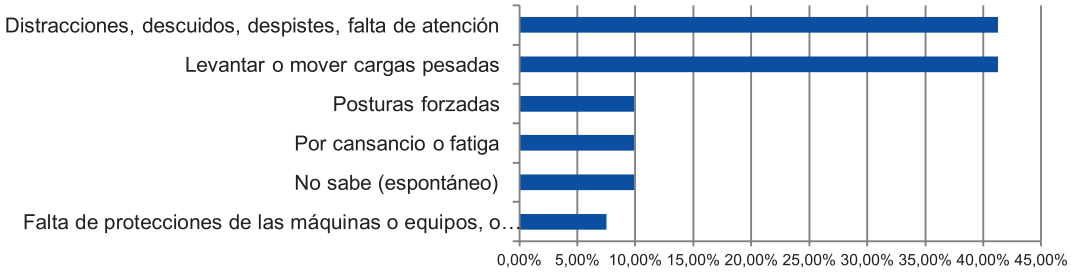
Gráfico 42. Principales causas del accidente de trabajo sufrido en la construcción, en los trabajadores de 55 y más años de edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

En la rama de actividad del **comercio y reparaciones** las causas principales de los accidentes de trabajo en los trabajadores de 55 y más años de edad son: las distracciones, descuidos, despistes o falta de atención (41,30%) y la manipulación manual de cargas (41,30%).

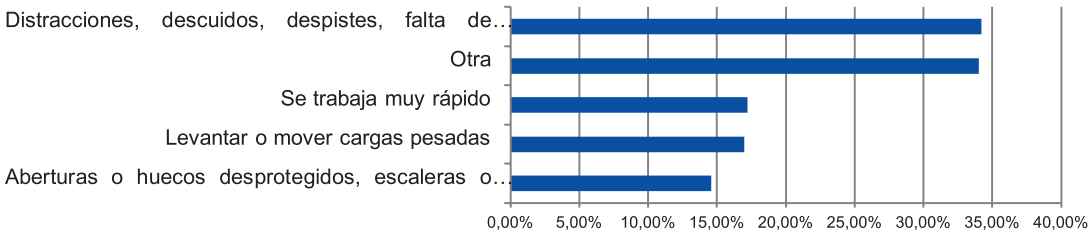
Gráfico 43. Principales causas del accidente de trabajo sufrido en el comercio y reparaciones, en los trabajadores de 55 y más años de edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

En la rama de actividad de la **hostelería** las causas principales de los accidentes de trabajo en los trabajadores de 55 y más años de edad son: las distracciones, descuidos, despistes o falta de atención (34,20%).

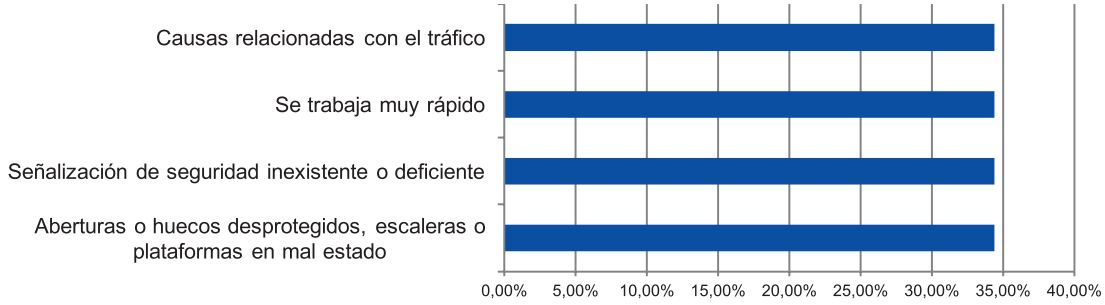
Gráfico 44. Principales causas del accidente de trabajo sufrido en la hostelería, en los trabajadores de 55 y más años de edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

En la rama de actividad del **transporte y almacenamiento** las causas principales de los accidentes de trabajo en los trabajadores de 55 y más años de edad son: las causas relacionadas con el tráfico (34,40%), abertura o huecos desprotegidos, escaleras o plataformas en mal estado (34,40%), la inexistente o deficiente señalización de seguridad (34,40%) y el ritmo de trabajo (34,40%).

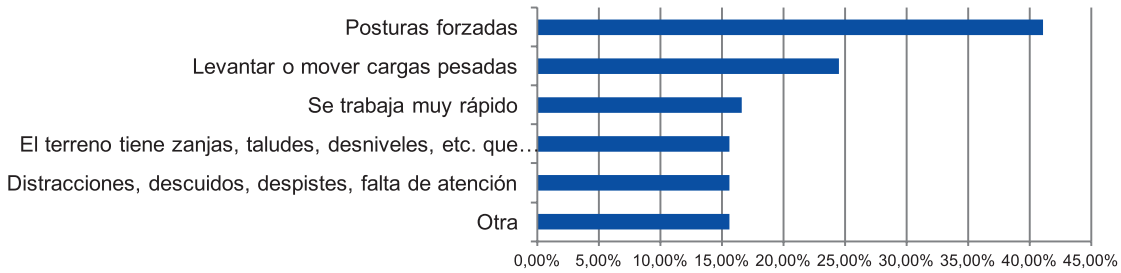
Gráfico 45. Principales causas del accidente de trabajo sufrido en el transporte y almacenamiento, en los trabajadores de 55 y más años de edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

En la rama de actividad de la **comunicación, las actividades financieras, científicas y administrativas** las causas principales de los accidentes de trabajo en los trabajadores de 55 y más años de edad, son: las posturas forzadas (41,10%) y la manipulación manual de cargas (24,50%).

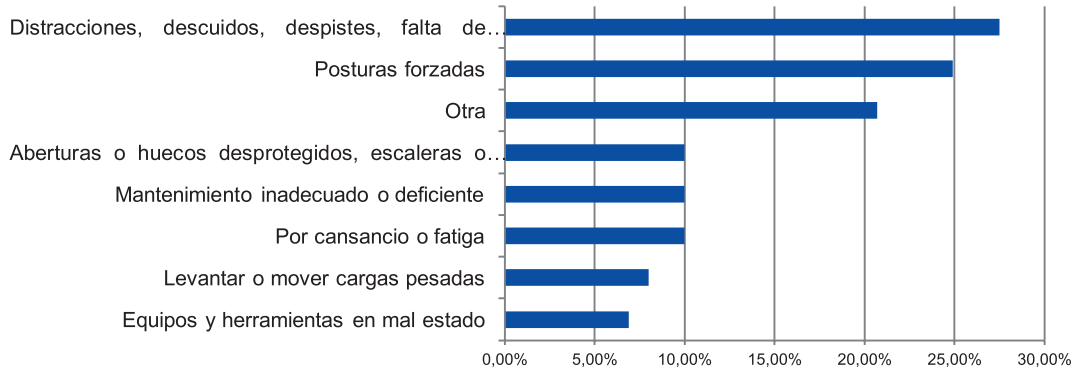
Gráfico 46. Principales causas del accidente de trabajo sufrido en la comunicación, las actividades financieras, científicas y administrativas, en los trabajadores de 55 y más años de edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

En la rama de actividad de la **administración pública y educación** las causas principales de los accidentes de trabajo en los trabajadores de 55 y más años de edad, son: las distracciones, descuidos, despistes, falta de atención (27,50%) y las posturas forzadas (24,90%).

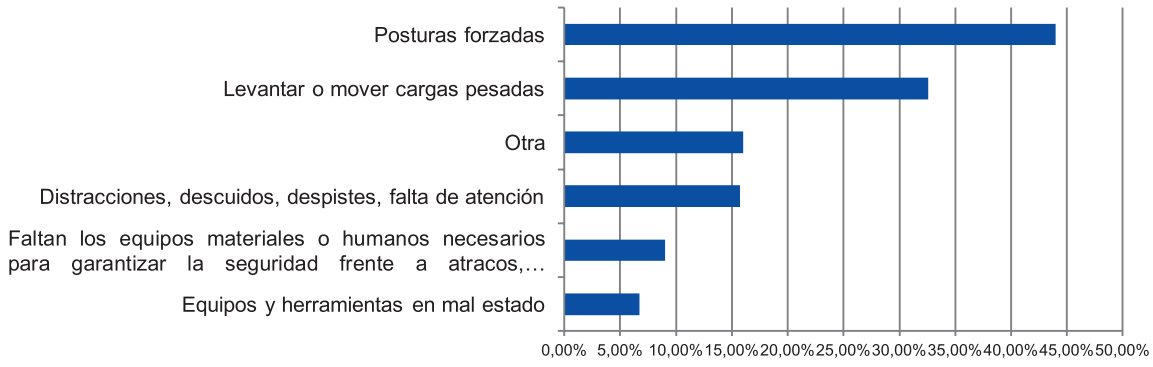
Gráfico 47. Principales causas del accidente de trabajo sufrido en la administración pública y educación en los trabajadores de 55 y más años de edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

En la rama de actividades **sanitarias, veterinarias y servicios sociales** las causas principales de los accidentes de trabajo en los trabajadores de 55 y más años de edad, son: las causas relacionadas con las posturas forzadas (44%), la manipulación manual de cargas (32,60%) y las distracciones, descuidos, despistes o falta de atención (15,70%), aunque con un mayor peso de éstas que en el resto de trabajadores.

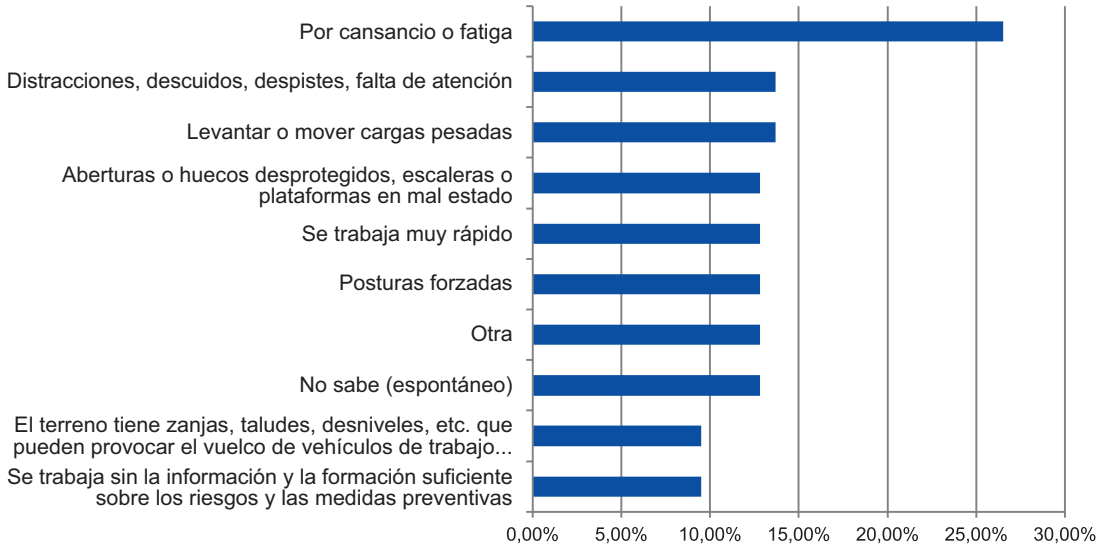
Gráfico 48. Principales causas del accidente de trabajo sufrido en las actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales, en los trabajadores de 55 y más años de edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011

En la rama de actividades **culturales, deportivas y servicios personales** son causas principales de los accidentes de trabajo en los trabajadores de 55 y más años de edad: el cansancio o fatiga (26,50%) y, en menor medida, las distracciones, descuidos, despistes, falta de atención (13,70%), la manipulación manual de cargas (13,70%), las posturas forzadas (12,80%) y el excesivo ritmo de trabajo (12,80%).

Gráfico 49. Principales causas del accidente de trabajo sufrido en las actividades culturales, deportivas y servicios personales, en los trabajadores de 55 y más años de edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

Ideas principales del capítulo III:

1. El número de accidentes disminuyó de forma constante y significativa desde 2006 hasta 2013, aunque en el 2014 aumentaran ligeramente.
2. Los accidentes de trabajo en los trabajadores de 55 y más años de edad también se redujeron hasta 2012, para posteriormente incrementarse en 2013 y 2014, proporcionalmente más que en el resto de grupos y llegándose, incluso, a superar las cifras absolutas de 2010.
3. Los datos confirman que las empresas han mejorado sustancialmente la seguridad en el trabajo, de tal forma que los accidentes laborales se redujeron en 7 años a la mitad, aunque en 2014 hayan aumentado.
4. El grupo de trabajadores de 60 y más años de edad sufren menos accidentes de trabajo que el resto de trabajadores más jóvenes, mientras que los de 55 a 59 años lo hacen alrededor de la media.
5. En todas las actividades también se ha reducido el índice de incidencia de los accidentes de trabajo en el período analizado, salvo en el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, en que en este mismo período 2006–2014 se ha incrementado progresivamente en cada año.
6. El 99,02% de los accidentes de trabajo son leves, sólo un 0,86% son graves y el resto, un 0,12%, son mortales.
7. En los trabajadores de 55 y más años de edad, los accidentes de trabajo leves representaron el 98,33% del total padecido por estos trabajadores, siendo en todos los casos inferior a la media.
8. Los accidentes de trabajo graves en los trabajadores de 55 a 64 años representaron el 1,43% del total de los padecidos por éstos. En el caso de trabajadores de 65 y más años de edad un 1,94%, que sumados ambos, representa en el total de los dos grupos, un 1,44%, siendo éste superior a la media total (0,85%).
9. La mayoría de los accidentes de trabajo están causados por distracciones, descuidos, despistes o falta de atención, seguidos por los causados por posturas forzadas y la manipulación manual de cargas. En los trabajadores de 55 y más años de edad coinciden con las anteriores, aunque los debidos a aberturas o huecos desprotegidos y escaleras o plataformas en mal estado, son el doble a la media del total de trabajadores.
10. Tener en cuenta las principales causas de accidente de trabajo para todos los trabajadores y especialmente para las personas de mayor edad es muy importante para la prevención de los accidentes de trabajo. Por tanto, se deberán extremar las precauciones para evitar descuidos o falta de atención, gestionar las condiciones del lugar de trabajo y de las tareas, evitar al mínimo la manipulación manual de cargas y prestar especial atención a la seguridad constructiva de los lugares de trabajo.

Recursos relacionados disponibles en Internet:

1. MESS. Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm
2. Análisis del mercado laboral, condiciones de trabajo y siniestralidad. Una perspectiva según la edad http://www.oect.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Otros%20estudios%20tecnicos/Publicado/Ficheros/INFORME%20sobre%20la%20edad%20%28INSHT%202013%29.pdf
3. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo http://www.insht.es/portal/site/Insht/
4. Observatorio Europeo de Riesgos, de la EU-OSHA https://osha.europa.eu/es/riskobservatory
5. Portal de promoción de la salud en el trabajo http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud/
6. Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA). Grupos prioritarios. Trabajadores de edad avanzada https://osha.europa.eu/es/priority_groups/ageingworkers
7. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST) http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.d22be8b09ba968aec843d-152060961ca/?vgnextoid=9092f30974272310VgnVCM1000008130110aRCRD&-vgnextchannel=c4f44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD
8. Encuesta europea en las empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER) https://osha.europa.eu/es/esener-enterprise-survey/enterprise-survey-esener
9. Sondeo de opinión paneuropeo sobre seguridad y salud en el trabajo 2013 https://osha.europa.eu/en/safety-health-in-figures/eu-poll-press-kit-2013.pdf
10. Estadísticas europeas de accidentes de trabajo (EEAT) – Metodología Resumen – 2013 Edición http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5926181/KS-RA-12-102-EN.PDF/56cd35ba-1e8a-4af3-9f9a-b3c47611ff1c
11. Estadística EUROSTAT http://ec.europa.eu/eurostat/data/database
12. Informe anual de accidentes de trabajo en España. Año 2013 http://www.oect.es/Observatorio/3%20Siniestralidad%20laboral%20en%20cifras/Informes%20anuales%20de%20accidentes%20de%20trabajo/Ficheros/Informe%20anual%20de%20AT%20en%20Espa%C3%B1a%202013.pdf

IV. LAS ENFERMEDADES CAUSADAS POR EL TRABAJO EN LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD

El artículo 116 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 1994 define la enfermedad profesional como aquella contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro de enfermedades profesionales[25], y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.

Asimismo, el artículo 115.2, en sus apartados e) y f) de la misma norma, establece que también tendrán la consideración de accidentes de trabajo:

1. Las enfermedades que no puedan considerarse, legalmente, como enfermedades profesionales, pero que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo; y

2. las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente de trabajo.

Por tanto, la concepción legal sobre las enfermedades profesionales no incluye todas las enfermedades que tienen relación con el trabajo, puesto que hay enfermedades de origen laboral que todavía no se contemplan como tales en el cuadro de enfermedades profesionales, pero que, probada la relación de causalidad con el trabajo, se considerarán accidentes de trabajo, aunque técnicamente sean enfermedades causadas por las condiciones de trabajo o agravadas a consecuencia de éstas.

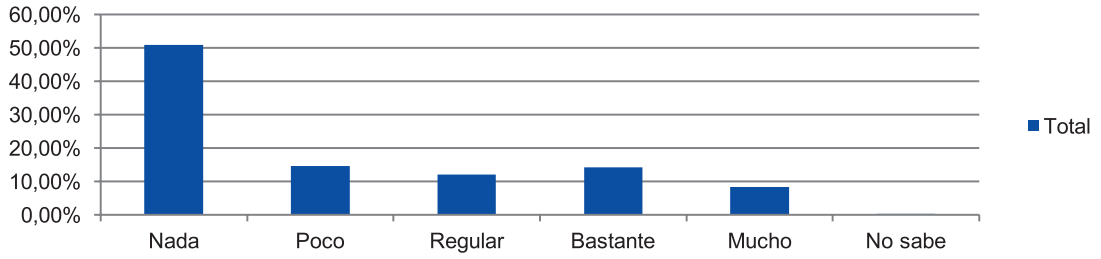
1. Percepción de los trabajadores de riesgo de sufrir una enfermedad en el trabajo

En el cuestionario de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011, se pidió a los trabajadores entrevistados que indicaran en qué medida les molestan o preocupan, entre otros aspectos de su trabajo actual, el riesgo de tener una enfermedad a causa de éste.

Alguno de los resultados fueron que sólo un 50,90% respondió que no le preocupaba en absoluto el riesgo de padecer una enfermedad y, el resto, les preocupaba en distinta magnitud, aunque sólo un 8,30% les preocupaba mucho.

[25] El actual cuadro de enfermedades profesionales se encuentra regulado en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. BOE, núm. 302, de 19 de diciembre de 2006, páginas 44487 a 44546.

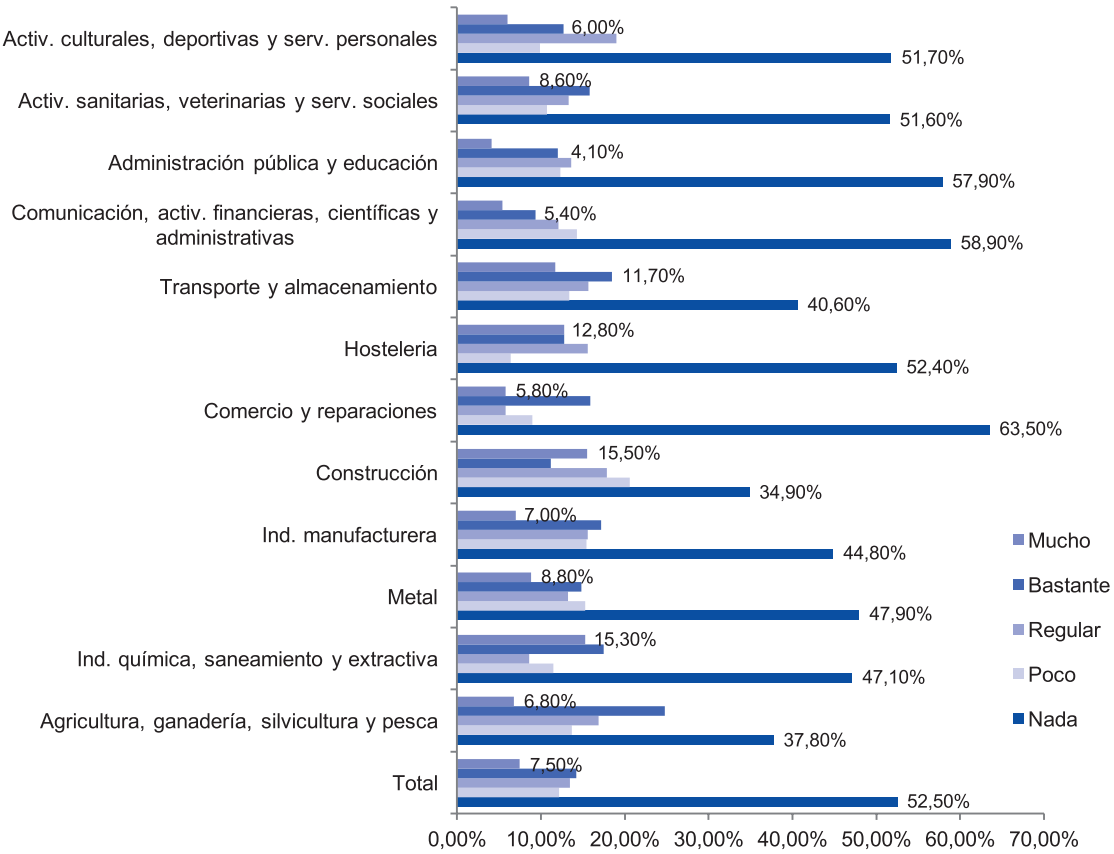
Gráfico 50. Preocupación del trabajador por el riesgo de padecer una enfermedad a causa de su actual trabajo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011

Por grupos de edad, los más jóvenes manifestaron una menor preocupación por sufrir una enfermedad, el resto de trabajadores respondieron con un similar nivel de preocupación, por lo que no se observan significativas diferencias entre éstos.

Gráfico 51. Preocupación del trabajador por el riesgo de padecer una enfermedad, por Rama de actividad del centro de trabajo en los trabajadores de 55 y más años de edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011

Por sectores, los trabajadores de 55 y más años tienen una menor preocupación (nada y poco) de sufrir una enfermedad a causa de su trabajo en los sectores:

1. Comercio y reparaciones
2. Comunicación, actividades financieras, científicas y administrativas
3. Administración pública y educación

En sentido contrario, los sectores en donde los trabajadores de mayor edad están más preocupados (bastante y mucho) por sufrir una enfermedad causada por el trabajo que desempeñan son:

1. Industria química, saneamiento y extractiva
2. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
3. Transporte y almacenamiento

En el resto de sectores la preocupación de estos trabajadores se sitúa alrededor de la media del total de sectores, sin grandes diferencias entre ellos.

2. Enfermedades profesionales comunicadas

El Observatorio de las contingencias profesionales de la Seguridad Social recoge la información comunicada a través de los sistemas CEPROSS y PANOTRATSS de enfermedades causadas por el trabajo a los trabajadores afiliados que se encuentran cubiertos por contingencias profesionales en los distintos Regímenes de la Seguridad Social.

Así, el sistema de notificación CEPROSS recaba desde el año 2007, la información de las patologías sufridas por los trabajadores que están incluidas en el cuadro de enfermedades profesionales y, por otro lado, el fichero denominado PANOTRATSS, desde el año 2010, recoge las patologías no traumáticas causadas por el trabajo que no tienen la consideración de enfermedad profesional.

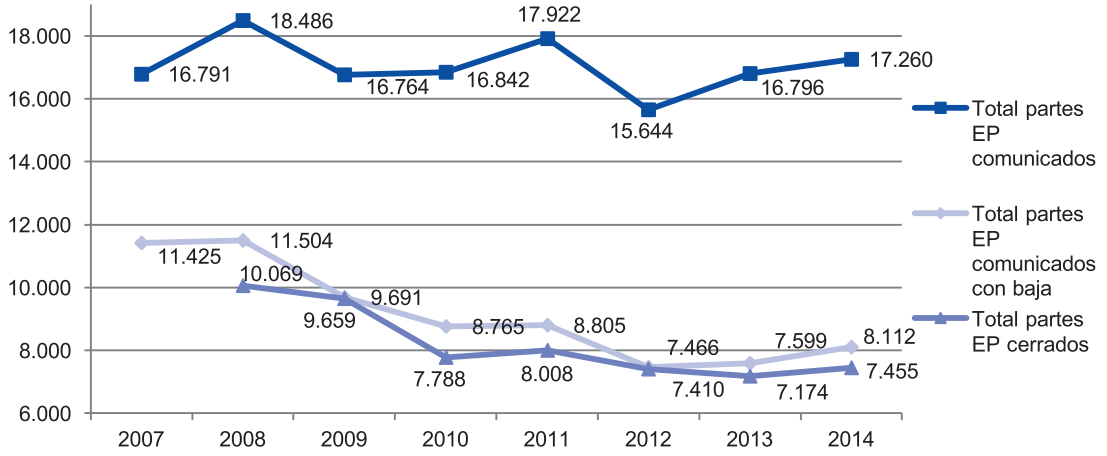
Según los datos del sistema CEPROSS, el número de enfermedades profesionales (en lo sucesivo EEPP) comunicadas[26] ha oscilado, en el período 2007 a 2014, alrededor de los 17.000 partes anuales, con un mínimo de 15.644 en 2012 pero incrementándose hasta los 17.260 en 2014.

Respecto al número de partes de EEPP cerrados[27] y a los comunicados con baja han experimentado un descenso en este mismo período, aunque han aumentado en 2014.

[26] Un parte comunicado es un expediente de enfermedad profesional que ha sido tramitado por la entidad gestora o colaboradora que asume la cobertura de contingencias profesionales con arreglo a la normativa vigente y ha supuesto la existencia de una visita del trabajador a un facultativo que diagnostica una enfermedad profesional catalogada en el cuadro de enfermedades profesionales recogido en el RD 1299/2006.

[27] Un proceso de enfermedad profesional se define como el conjunto de partes de enfermedad profesional cerrados pertenecientes a un trabajador, y que provienen de la misma enfermedad profesional.

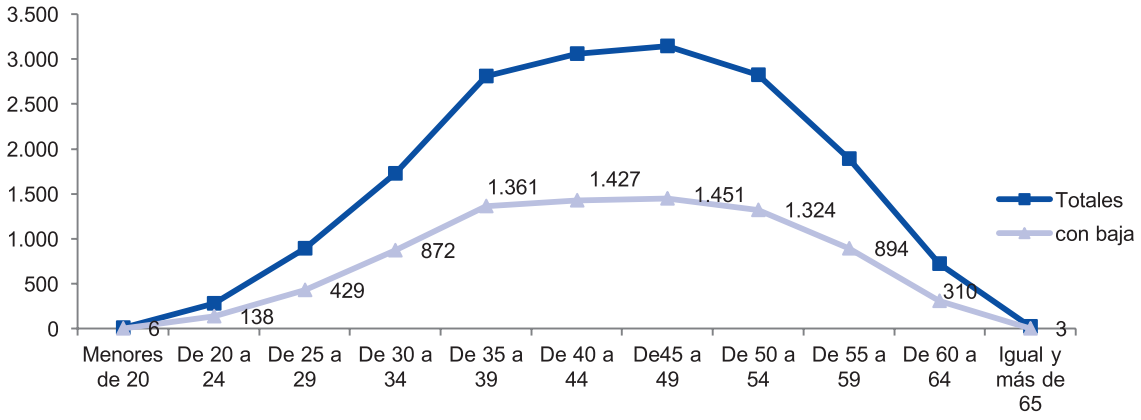
Gráfico 52. Evolución de los partes de EP comunicados y cerrados



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio de las contingencias profesionales de la Seguridad Social. Enfermedades profesionales (CEPROSS).

Por edades, en 2014 se puede observar que el total de partes de EP comunicados se incrementa en valores absolutos con la edad hasta los 45 a 49 años, a partir de esta edad se produce un descenso continuo en el resto de grupos de edades.

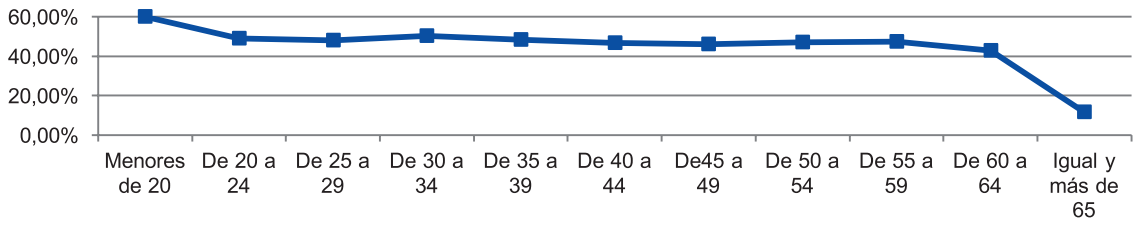
Gráfico 53. Número de partes de EP comunicados y con baja por edades. 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio de las contingencias profesionales de la Seguridad Social. Enfermedades profesionales (CEPROSS).

Lo mismo ocurre en los partes de EP comunicados con baja aunque se puede ver que, a partir del grupo de trabajadores de 55 a 59 años, el porcentaje de los partes de EP comunicados que cursan con baja desciende, sobre todo a partir de los 65 años.

Gráfico 54. Porcentaje de partes de EP comunicados con baja respecto al total.

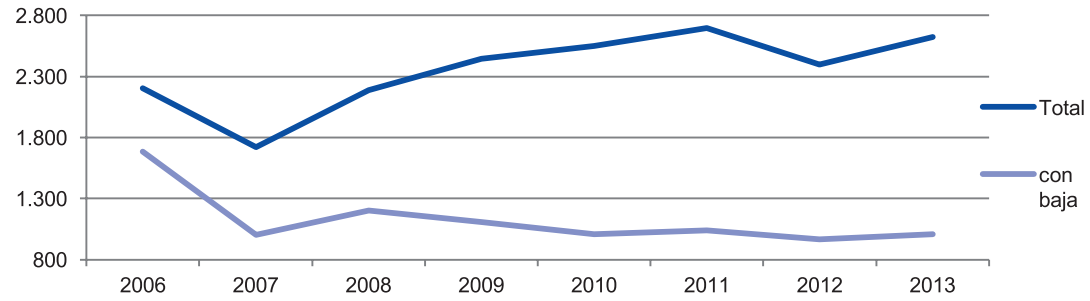


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio de las contingencias profesionales de la Seguridad Social. Enfermedades profesionales (CEPROSS).

Para analizar la evolución histórica de los datos sobre enfermedades profesionales, desagregados por edad, se debe recurrir a la estadística que facilita el Anuario de estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, cuyos datos difieren ligeramente de los anteriores, pero que, en cualquier caso, sirven igualmente para analizar las diferencias relativas entre los distintos grupos de edad.

En primer lugar se puede comprobar como el número de EEPP en los trabajadores de mayor edad se incrementó hasta 2011, aunque descendió en 2012 para volver a subir en 2013.

Gráfico 55. Evolución del número de enfermedades profesionales de los trabajadores de 55 y más años.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales. Ministerio de empleo y Seguridad Social. http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm

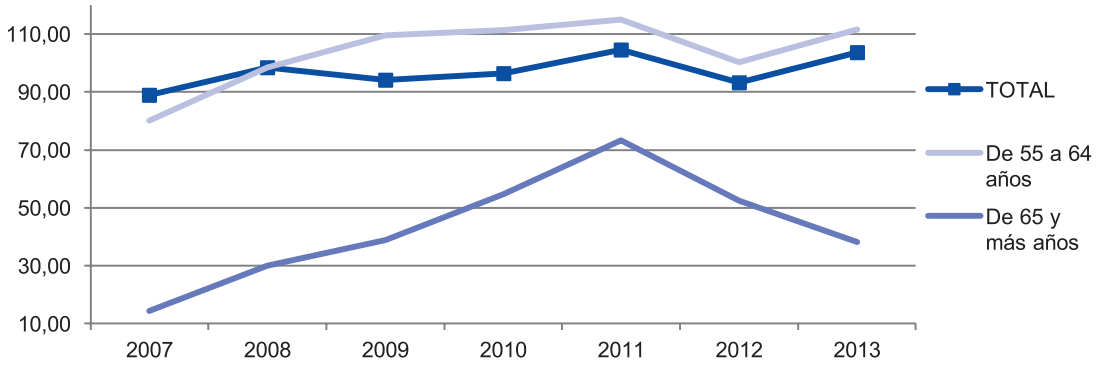
Sin embargo, el número de EEPP con baja ha tenido una línea de tendencia ligeramente hacia la baja en este mismo período.

3. Índice de incidencia de las enfermedades profesionales

En cualquier caso, para poder analizar convenientemente el impacto de las EEPP en el grupo de trabajadores de edad avanzada es necesario ponerlo en relación con el número de trabajadores que lo componen. A tal efecto ha sido necesario crear un índice de incidencia por grupos de edad tomando los datos del número de EEPP con baja y el número de afiliados a la Seguridad Social.

Según el resultado de esta operación, el número de EEPP por cada 100.000 trabajadores se ha incrementado en el período 2007 a 2013, con una ligera reducción en 2012.

Gráfico 56. Índice de incidencia enfermedades profesionales, de los trabajadores de edad avanzada. EEPP, por cada 100.000 trabajadores.

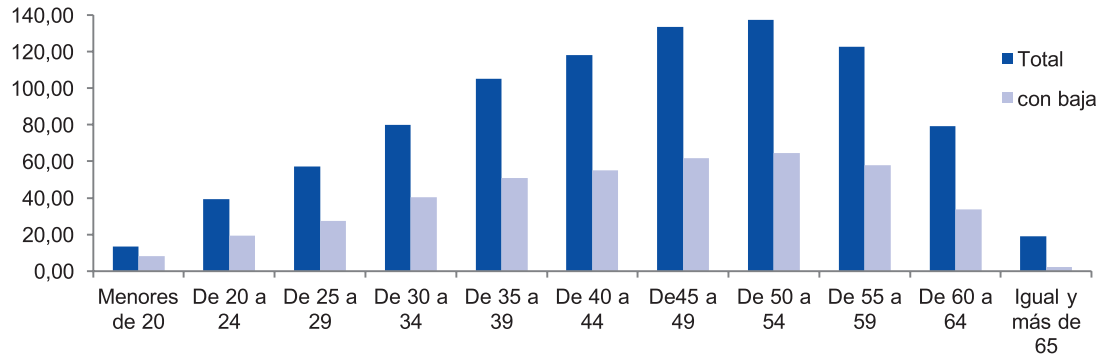


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales y de los datos de afiliación a la Seguridad Social. Ministerio de empleo y Seguridad Social.

Por grupos de edad, los de 55 a 64 años han experimentado una evolución similar a la media total, aunque con un número de EEPP por cada 100.000 trabajadores superior a la media del total de trabajadores, salvo en los de 65 y más años, en los cuales, además, el descenso se ha mantenido desde 2011.

Si se analizan los datos de las EEPP por grupos de edad, tomando el año 2014, se puede comprobar que el número de EEPP por cada 100.000 trabajadores se incrementa progresivamente con la edad, hasta que a partir de los 55 años el número de EEPP desciende con la edad. Por tanto, la incidencia de la EP se reduce en los trabajadores de mayor edad, aunque, se sitúe por encima de la media hasta los 59 años.

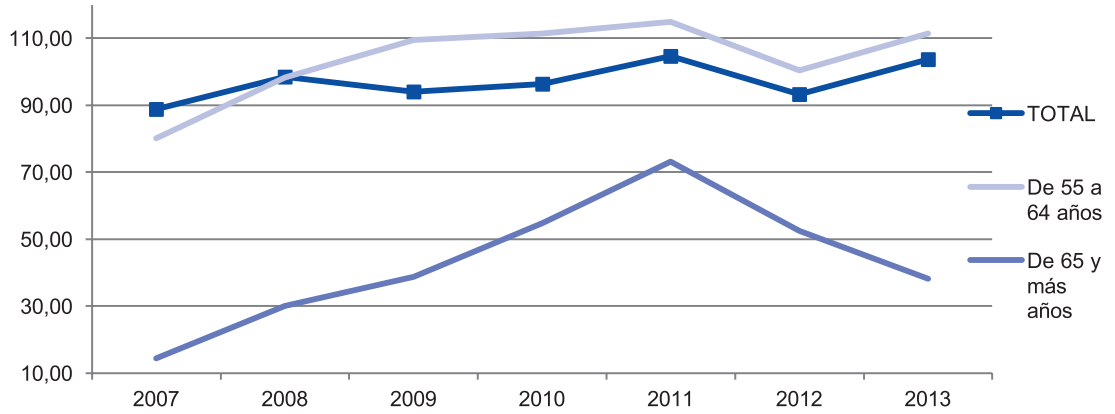
Gráfico 57. Índice de incidencia enfermedades profesionales, de los trabajadores de edad avanzada. EEPP, por cada 100.000 trabajadores. 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio de las contingencias profesionales de la Seguridad Social. Enfermedades profesionales (CEPROSS) y de los datos de afiliación a la Seguridad Social. Ministerio de empleo y Seguridad Social.

Por otro lado, si se realiza la misma operación pero con las EEPP con baja se puede comprobar que el número de casos por cada 100.000 trabajadores es considerablemente inferior y, además, han disminuido de forma constante desde 2007.

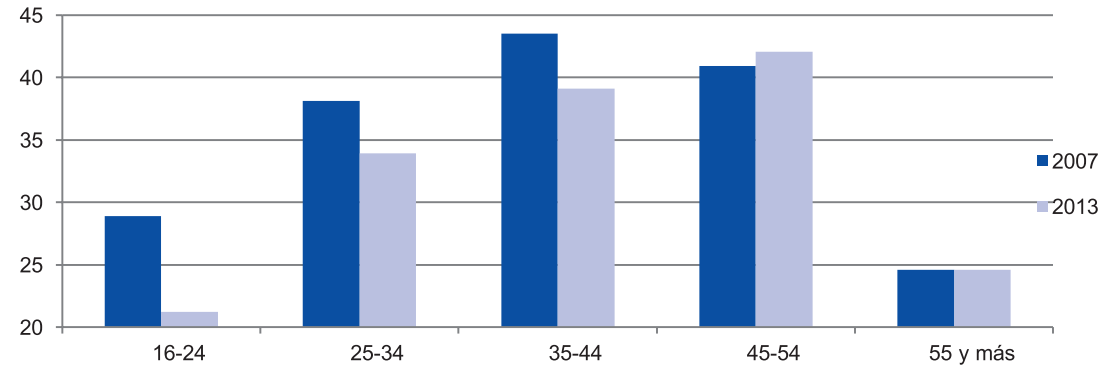
Gráfico 58. Índice enfermedades profesionales con baja, de los trabajadores de edad avanzada. EEPP por cada 100.000 trabajadores.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales. Ministerio de empleo y Seguridad Social. http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm

Igual comportamiento se observa en los trabajadores de mayor edad, aunque con valores superiores a la media, salvo, igualmente, en los trabajadores de 60 y más años de edad.

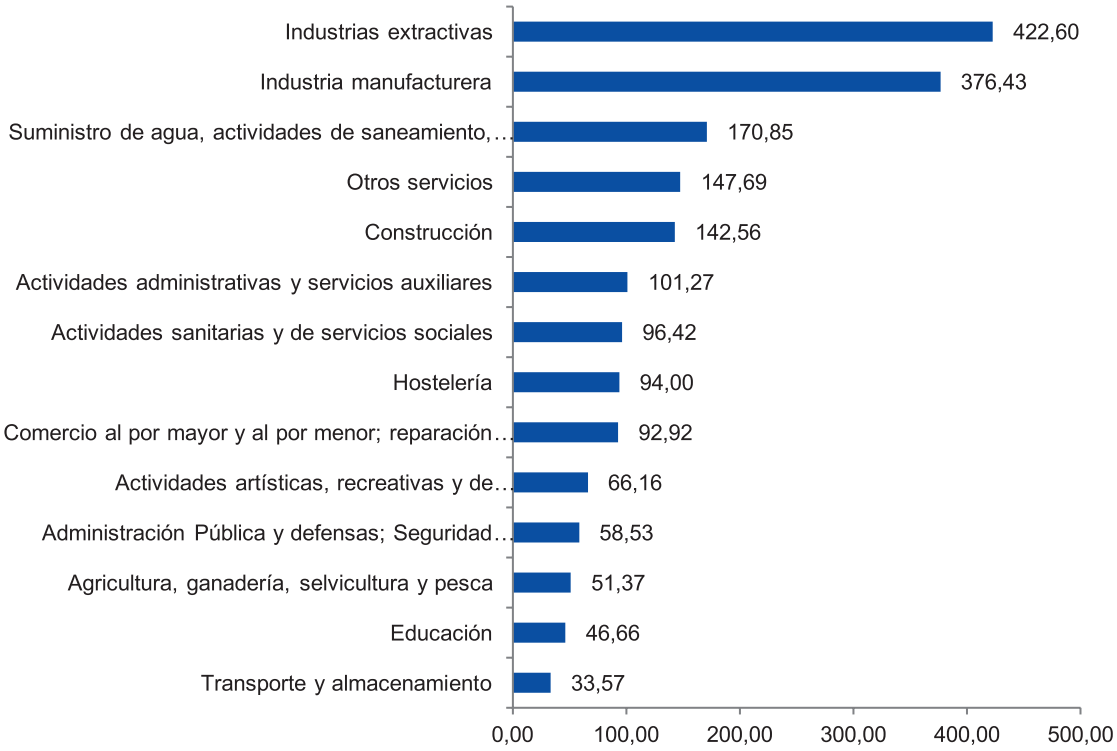
Gráfico 59. Porcentaje total de personas ocupadas o que trabajaron anteriormente, que tuvieran en los últimos 12 meses alguna enfermedad provocada o empeorada por el trabajo, por grupo de edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Módulo año 2013 y 2007. Accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo.

Por grupos de edad, la mayor reducción de las enfermedades padecidas relacionadas con el trabajo se ha experimentado en los más jóvenes, observándose un incremento en el grupo de trabajadores de 45 a 54 años o manteniéndose constante en el grupo de trabajadores de 55 y más años de edad. No obstante, el grupo de trabajadores con un menor porcentaje de enfermedades padecidas en los últimos 12 meses, provocada o empeorada por el trabajo, es el de 55 y más años de edad con un 24,59% en 2013.

Gráfico 60. Índices de incidencia de EEPP por actividad económica, por cada 100.000 trabajadores. 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio de las contingencias profesionales de la Seguridad Social. Enfermedades profesionales (CEPROSS), 2014.

Finalmente, si se analiza el índice de incidencia de las EEPP por actividades económicas, se observan significativas diferencias según sea la actividad en la que se desarrolla el trabajo.

La industria extractiva es la que cuenta, en 2014, con un mayor número de casos de EEPP por 100.000 trabajadores de este sector, concretamente 422,60, seguido muy de cerca por la industria manufacturera con 376,43.

En el extremo opuesto se encuentra el sector de transporte y almacenamiento con 33,57 y el de educación con 46,66.

En síntesis, aunque los trabajadores de mayor edad padezcan porcentualmente un menor número de enfermedades, estas no se han reducido en los últimos años, a lo cual deberá encontrarse una respuesta, por cuanto el objetivo de la política en materia de prevención es la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo, dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores (art. 5.1 LPRL), para lo cual deben participar y colaborar los empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas (art. 12 LPRL).

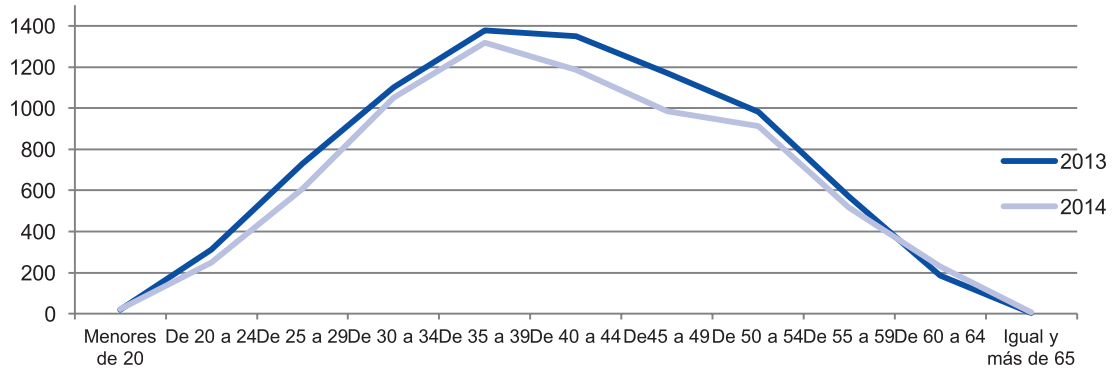
4. Patologías no traumáticas causadas por el trabajo que no tienen la consideración de enfermedad profesional

Según los datos contenidos en el sistema de patologías no traumáticas causadas por el trabajo, que no tienen la consideración de enfermedad profesional

(PANOTRATSS), el número total de estas patologías se ha reducido ligeramente en el año 2014 respecto al anterior año, sin embargo, el número total con baja se han incrementado.

Por grupos de edad, en la mayoría de ellos, a excepción de los más jóvenes y de los de mayor edad, se ha reducido el número de casos de patologías no traumáticas causadas por el trabajo en 2014, respecto a 2013, aunque en la mayoría de ellos se hayan incrementado las patologías no traumáticas que han cursado con baja.

Gráfico 61. Número de patologías no traumáticas causadas por el trabajo que no tienen la consideración de enfermedad profesional.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio de las contingencias profesionales de la Seguridad Social. Enfermedades profesionales (PANOTRATSS).

Así, los trabajadores de 60 o más años han experimentado un incremento en el número total de estas patologías y también las que han cursado con baja del trabajador. Nuevamente cabe preguntarse ¿cuál es la razón que explica que en este grupo de trabajadores no se haya reducido la incidencia de estas patologías?

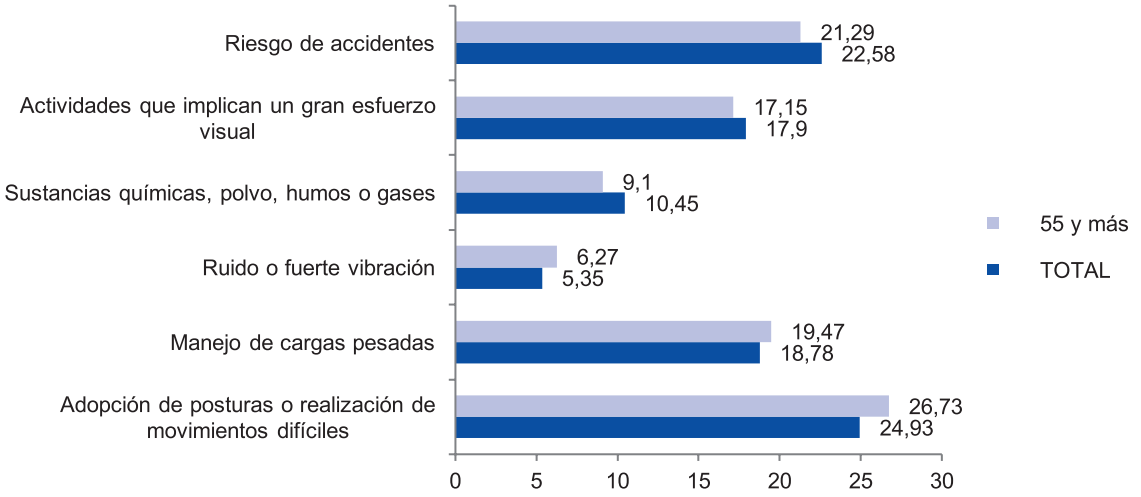
Finalmente, si se pone en relación los anteriores datos con los afiliados a la Seguridad Social se obtiene el número de trabajadores afectados por cada 100.000, lo cual permite comparar los distintos grupos de edades con independencia del número de trabajadores que lo componen. En tal caso, se puede comprobar que los trabajadores de mayor edad son los que padecen un menor número de este tipo de patologías por cada 100.000 trabajadores, sobre todo, los de 65 y más años de edad y, que son también éstos los únicos que no han experimentado una reducción del total de casos en 2014, aunque sí de los que han cursado con baja.

5. Condicionantes que pueden llevar a padecer una enfermedad laboral

Otra cuestión a analizar es la relativa a los condicionantes que pueden llevar a padecer una Enfermedad Profesional o una enfermedad calificada como Accidente de Trabajo.

Porcentualmente, la exposición a los riesgos posturales seguidos del de sufrir un accidente, son los mayores condicionantes para padecer una enfermedad causada por el trabajo, tanto en el total de trabajadores como en el grupo de trabajadores de 55 y más años. Sin embargo, en todos ellos, se ha reducido significativamente en 2013 respecto a 2007, lo que es positivo.

Gráfico 62. Porcentaje ocupados expuestos a efectos adversos para su salud física, según el factor con mayor efecto negativo, por grupo de edad. 2013.



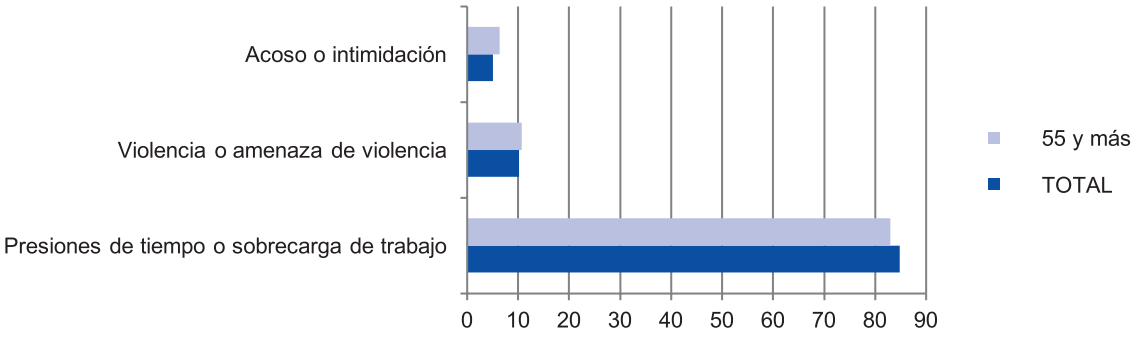
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Módulo año 2013 y 2007. Accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo.

En 2013, los trabajadores de 55 y más años eran porcentualmente los menos expuestos a los riesgos causados por accidentes que pudieran producir enfermedades y a los causados por sustancias químicas, polvo, humos o gases.

Respecto a los riesgos sobre el bienestar mental del trabajador, causados por actos de violencia o amenazas y los de acoso o intimidación, se redujeron en 2013, respecto a 2007, aunque los riesgos debidos a presiones de tiempo o a sobrecarga de trabajo aumentaron.

Los trabajadores de 55 y más años son el grupo en el que la exposición a los riesgos por presiones de tiempo o sobrecarga de trabajo ha aumentado más, después del grupo de 16 a 24 años, y en el que más ha disminuido la exposición a los riesgos de violencia o amenazas.

Gráfico 63. Porcentaje de ocupados expuestos a efectos adversos para su bienestar mental, según el factor con mayor efecto negativo, por grupo de edad. 2013.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. Módulo año 2013 y 2007. Accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo.

Además el grupo de trabajadores de 55 y más años es el que, porcentualmente en 2013, está menos expuesto a riesgos por presiones de tiempo o sobrecarga de trabajo, aunque es el que está más expuesto a riesgos por acosos o intimidación, aunque las diferencias por grupos de edad sean poco significativas en todos los casos.

6. Duración media de las Enfermedades profesionales

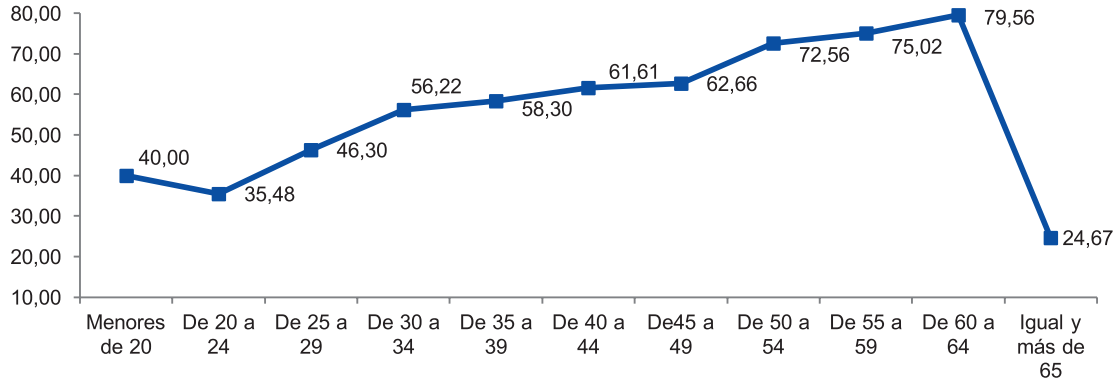
En muchas ocasiones la duración de una baja médica para la recuperación de una enfermedad es indicativa de la gravedad de ésta, del período necesario en cada tipo de enfermedad para recuperar el buen estado de salud o de la capacidad individual de recuperación.

No en vano, en el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal, se ha previsto poner a disposición de los médicos que deben emitir los partes de baja y de confirmación de baja, unas tablas de duraciones óptimas, tipificadas para los distintos procesos patológicos susceptibles de generar incapacidades, así como tablas sobre el grado de incidencia de dichos procesos en las diversas ocupaciones laborales (art. 2.2 y 8.2), las cuales deben facilitar la determinación de los plazos orientativos estimados de duración del proceso, en relación no sólo con la patología del trabajador, sino también con su edad y su ocupación.

Las EEPP causadas por agentes carcinógenos o cancerígenos, son las que causan procesos de baja más prolongados, las cuales, muchas de ellas, pueden finalizar con una alta médica, no por curación, sino con propuesta de incapacidad permanente.

La ocupación del trabajador también puede ocasionar una mayor duración de la baja por EP cuando las condiciones de trabajo dificultan la reincorporación o ser incompatibles con la total recuperación del trabajador.

Gráfico 64. Duración media de los partes cerrados como EP con baja distribuidos por grupos de edad. 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Observatorio de las contingencias profesionales de la Seguridad Social. Enfermedades profesionales (CEPROSS). Partes cerrados 2014.

Finalmente, la edad avanzada del trabajador, sin duda, puede ser determinante en la duración de los procesos de recuperación de una EP, no sólo por la posible disminución en la capacidad de recuperación del trabajador, sino también por la concurrencia con otras enfermedades o por padecer, proporcionalmente, más enfermedades de larga duración, como es el caso de las enfermedades cancerosas.

Consecuentemente, los datos de 2014 indican que existe una relación directa entre la edad del trabajador y la duración de la baja por EP, en la cual se puede ver que los trabajadores de mayor edad cursan EEPP con bajas de mayor duración.

El hecho de que a partir de los 65 años se reduzca significativamente la duración de las bajas por EP, no desmiente lo anterior, sino que encuentra su explicación, muy posiblemente, en que los trabajadores que padecen una EP, a partir de esta edad, son dados de alta con propuesta de incapacidad profesional en plazos inferiores al del resto de trabajadores, puesto que al tener cumplida ya la edad de jubilación y derivar de una contingencia profesional (la cual permite acceder a las pensiones de incapacidad permanente tras el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, aun cuando el interesado reúna los requisitos necesarios para acceder a la pensión de jubilación), encuentran mayor facilidad a que se les reconozca la pensión de incapacidad absoluta, la cual recibirá el nombre de pensión de jubilación.

Ideas principales del capítulo IV:

1. De media, a la mitad de los trabajadores encuestados les preocupa padecer una enfermedad relacionada con el trabajo.
2. El número de EEPP en los trabajadores de mayor edad se ha incrementado en los últimos años, algo más que en el resto de trabajadores. Sin embargo, el número de EEPP con baja se ha reducido ligeramente.
3. El porcentaje de trabajadores que en los últimos 12 meses padecieron alguna enfermedad provocada o empeorada por el trabajo se redujo entre 2007 y 2013.
4. Los trabajadores de mayor edad padecen porcentualmente un menor número de enfermedades provocadas o empeoradas por el trabajo, aunque su número no se ha reducido en los últimos años.
5. En el índice de incidencia de EEPP por actividades económicas, se observan significativas diferencias según sea la actividad en donde desarrolla el trabajo.
6. La industria extractiva es la que cuenta, en 2014, con un mayor índice de incidencia, seguido de muy de cerca por la industria manufacturera. En el extremo opuesto se encuentra el sector de transporte y almacenamiento y el de educación.
7. Los trabajadores de mayor edad son los que padecen un menor índice de incidencia de patologías no traumáticas causadas por el trabajo, aunque son estos los únicos que no han experimentado una reducción del total de casos en 2014, aunque sí de los que han cursado con baja.
8. La exposición a los riesgos posturales seguidos del de sufrir un accidente, son porcentualmente, los mayores condicionantes de padecer una enfermedad laboral (AT o EP), sin embargo, se ha reducido significativamente en 2013 respecto a 2007.
9. Los trabajadores de 55 y más años son porcentualmente los menos expuestos a riesgos de accidentes y a riesgos por sustancias químicas, polvo, humos o gases.
10. El grupo de trabajadores de 55 y más años es el que porcentualmente está menos expuesto a riesgos por presiones de tiempo o sobrecarga de trabajo, pero el que está más expuesto a riesgos por acoso o intimidación, aunque las diferencias por grupos de edad sean poco significativas en todos los casos.
11. Las EEPP causadas por agentes carcinógenos o cancerígenos, son las que causan procesos de baja más prolongados, las cuales, muchas de ellas, pueden finalizar con una alta médica, no por curación, sino con propuesta de incapacidad permanente.
12. La ocupación del trabajador también puede ocasionar una mayor duración de la baja por EP cuando las condiciones de trabajo dificultan la reincorporación o ser incompatibles con la total recuperación del trabajador.
13. Existe una relación directa entre la edad del trabajador y la duración de la baja por EP, en la cual se puede ver como los trabajadores de mayor edad cursan EP con bajas de mayor duración.

Recursos relacionados disponibles en Internet:

1. EUROSTAT. Bases de datos sobre Salud y seguridad en el trabajo. http://ec.europa.eu/eurostat/web/health/health-safety-work/data/database
2. Estudio descriptivo de enfermedades profesionales. INSHT. http://www.oect.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Otros%20estudios%20tecnicos/Publicado/Ficheros/INFORME_EEPP2007-2012_JUNIO2013.pdf
3. Observatorio sobre las contingencias profesionales (CEPROSS) http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Observatorio_de_las_Enfermedades_Profesionales/index.htm
4. Informe anual 2014. Observatorio de enfermedades profesionales (CEPROSS) y de enfermedades causadas o agravadas por el trabajo (PANOTRATSS). http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/145097.pdf
5. Módulo año 2013 y 2007. Accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo. INE. http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&secc=1254736195124&idp=1254735976595
6. La enfermedad profesional. Propuestas de mejoras preventivas en las empresas. CEOE. http://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-2-informe-final-accion-di-00072012.pdf
7. Los trastornos musculoesqueléticos. Acción preventiva, revista sobre prevención de riesgos laborales de CEOE, núm. 6. http://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-93-accion-preventiva-num-5-esp.pdf
8. Las enfermedades profesionales. Acción preventiva, revista sobre prevención de riesgos laborales de CEOE, núm. 6. http://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-89-accion-preventiva-num-6-esp.pdf
9. Enfermedad Profesional. AMAT. Asociación de Mutuas de Accidente de Trabajo http://www.amat.es/proteccion_social/prestaciones/enfermedad.3php

V. CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD DE LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD

Según define la LPRL las condiciones de trabajo son cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador, como:

1. Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo;
2. la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia;
3. los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados; y
4. todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

La política en materia de prevención tiene por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo (art. 5.1 de la LPRL). Para ello el Gobierno, a través de las correspondientes normas reglamentarias y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, regula los requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, o las condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas, cuando se presenten, entre otras, situaciones especiales de los trabajadores. (art. 6.1 LPRL).

Por su parte, los empresarios y trabajadores, participan, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo (art. 12 LPRL).

Al empresario le corresponde aplicar las medidas que integran el deber general de prevención, lo que implica integrar la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa, en los procesos técnicos, la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste (art. 1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, en lo sucesivo RSP)[28].

[28] 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 de 1997, páginas 3031 a 3045.

Entre los principios de la acción preventiva se encuentran la obligación del empresario de aplicar las medidas que integran el deber general de prevención mediante la planificación, tomando en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas (art. 15.2 LPRL).

Concretamente, el empresario debe garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Para lo cual deberá tenerse en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias (art. 25 LPRL).

Así en la evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse se tendrán en cuenta: las condiciones de trabajo existentes o previstas y la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones (art. 4 del RSP).

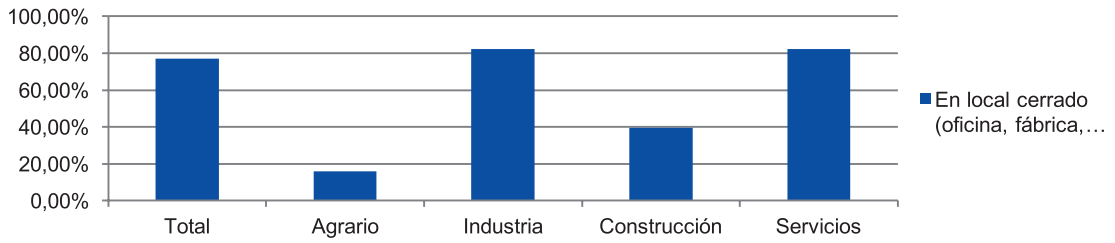
Por tanto, una vez analizadas en los anteriores capítulos las condiciones de salud y la incidencia de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en los trabajadores de edad avanzada, es necesario ahora conocer las condiciones de trabajo concretas en este grupo de trabajadores para, una vez puesto todo ello en relación, poder gestionar adecuadamente la protección de este valioso colectivo de trabajadores.

1. Exposición a riesgos por agentes físicos

En este punto se analizará la exposición de los trabajadores de 55 y más años de edad a los riesgos físicos como: el ruido, las vibraciones o las radiaciones.

Antes de entrar en el análisis de estos riesgos en conveniente conocer el lugar físico en donde el trabajador realiza su trabajo. Ello es importante dado que el empresario debe adoptar las medidas necesarias para que la utilización de los lugares de trabajo no origine riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores o que estos se reduzcan al mínimo, lo que implica adoptar distintas medidas de protección frente a los riesgos que puedan estar presentes en un lugar de trabajo, tanto si son lugares de trabajo en el interior de edificios o en el exterior, en cuyo caso, estarán también expuestos a las inclemencias meteorológicas y a la exposición a las radiaciones solares.

Gráfico 65. Lugar donde realiza su trabajo habitual de los trabajadores de 55 y más años, por Sector del centro de trabajo.

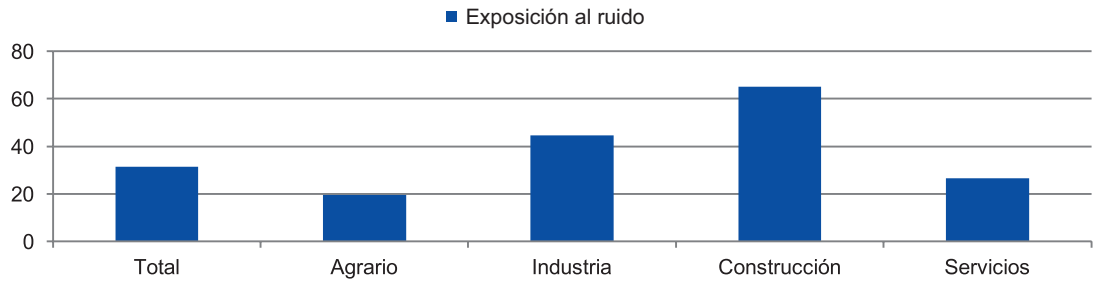


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

Se puede comprobar que un 76,90% de los trabajadores de 55 y más años de edad realizan su trabajo en un local cerrado, por tanto, les son de aplicación las disposiciones mínimas de seguridad y salud contenidas en el reglamento de lugares de trabajo[29].

Sin embargo, la mayoría de los trabajadores del sector de la agricultura (87,10%) y de la construcción (57,30%) realizan su trabajo en el exterior, en el campo o en obras de la construcción, lo que implica estar expuestos a mayores riesgos por temperatura, radiaciones solares, etc., no siendo de aplicación el reglamento de lugares de trabajo, que en el caso concreto de los trabajos en las obras temporales o móviles de la construcción, cuentan con un reglamento propio[30].

Gráfico 66. Valoración del nivel de ruido de los trabajadores de 55 y más años, por Sector del centro de trabajo.



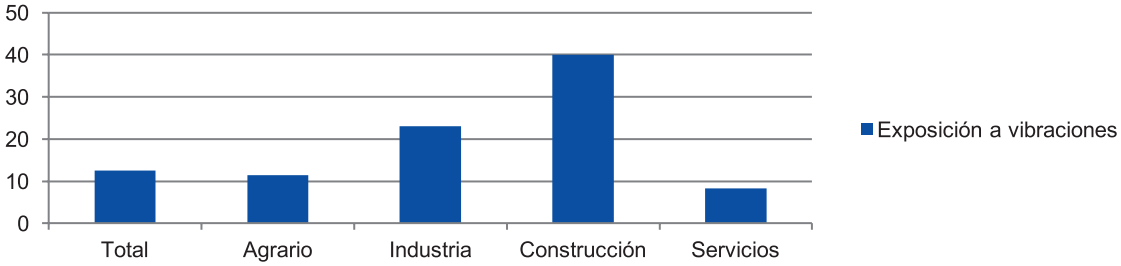
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

Por otro lado, la exposición al ruido es uno de los riesgos más comunes en muchos trabajos. Concretamente, de media un 31,3% de los trabajadores de 55 y más años están más expuestos a éste, en diferentes niveles.

Los trabajadores de 55 y más años del sector de la construcción son los más expuestos (65%). En el lado opuesto se encuentra el sector agrario en que sólo un 19,5% de los trabajadores están expuestos a este riesgo y, la mayoría de ellos, a un nivel de ruido que sólo lo califican de molesto (18,2%).

[29] Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. BOE, núm. 97, de 23 de abril de 1997, páginas 12918 a 12926.
[30] Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción. BOE, núm. 256, de 25 de octubre de 1997, páginas 30875 a 30886.

Tabla 67. Existencia de vibraciones en los puestos de trabajo de los trabajadores de 55 y más años, por Sector del centro de trabajo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

Las vibraciones son otro riesgo físico, aunque con una menor incidencia que en el caso del ruido. Así de media sólo un 12,2% de los trabajadores de 55 y más años de edad están expuestos a las vibraciones, sobre todo, a las que afectan al conjunto mano–brazo.

Los sectores en los cuales los trabajadores de 55 y más años están más expuestos al riesgo por vibraciones son: la construcción (39,9%) y la industria (22,5%).

Los riesgos por radiaciones pueden ser de dos tipos: radiaciones ionizantes o no ionizantes. Son radiaciones no ionizantes las radiaciones ópticas de luz ultravioleta, infrarroja y el láser, las radiofrecuencias y las microondas. En cambio son radiaciones ionizantes los rayos X, rayos gama y los radioisótopos o isótopos radiactivos (como el isótopo del uranio).

La fuente de radiación a la que están más expuestos los trabajadores de 55 y más años de edad es la luz ultravioleta (soldadura eléctrica al arco, lámparas germicidas, UVA, etc.) (3%). Siendo la construcción (10,8%) y la industria (8,3%) los sectores en donde, porcentualmente, están más expuestos estos trabajadores a estas radiaciones y, en general, a algún tipo de radiación.

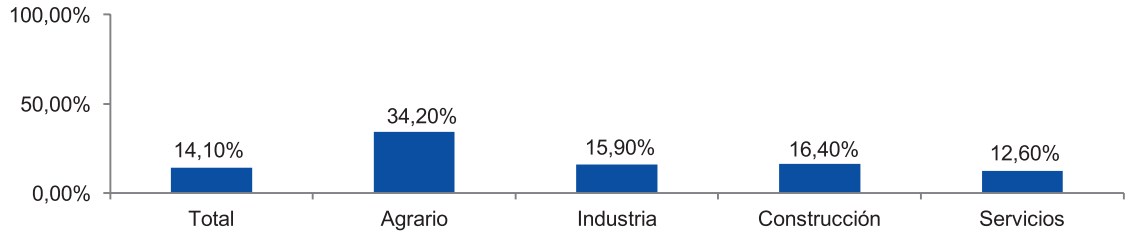
En la construcción también están expuestos estos trabajadores, a los rayos láser (3,1%) y a las radiofrecuencias (3,1%); y en la industria también a las radiofrecuencias (2,8%). En el de servicios están expuestos a las microondas (2,2%) y a los rayos X (3,1%), sobre todo en el ámbito sanitario.

2. Exposición a riesgos por agentes químicos

La exposición laboral a un agente químico supone el riesgo de que el trabajador pueda sufrir el efecto de éste, comportando un posible daño para su salud y causando un accidente laboral o enfermedad profesional.

La exposición a un agente químico en el lugar de trabajo implica el contacto de éste con el trabajador por inhalación, ingestión o por vía dérmica, y su peligrosidad dependerá de la capacidad intrínseca del agente químico para causar daño.

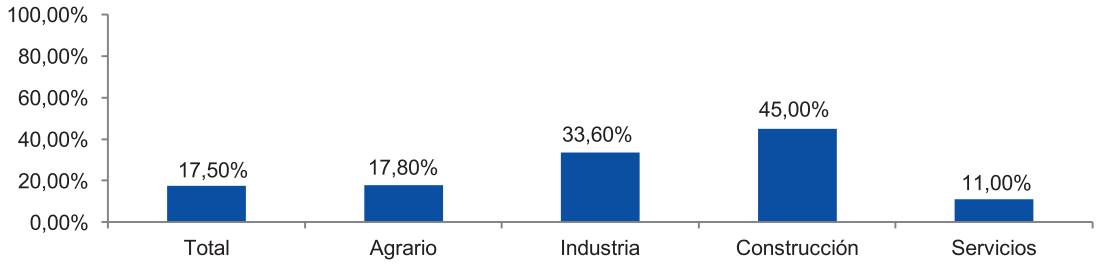
Gráfico 68. Manipulación de sustancias o mezclas de sustancias nocivas o tóxicas por los trabajadores de 55 y más años, por Sector del centro de trabajo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

El 14,10% de los trabajadores de 55 y más años manipulan sustancias o mezclas de sustancias nocivas o tóxicas, siendo en el sector de la agricultura en el que un mayor porcentaje de estos trabajadores las manipulan (34,20%).

Gráfico 69. Inhalación de polvos, humos, aerosoles, gases o vapores nocivos o tóxicos por los trabajadores de 55 y más años, por Sector del centro de trabajo.



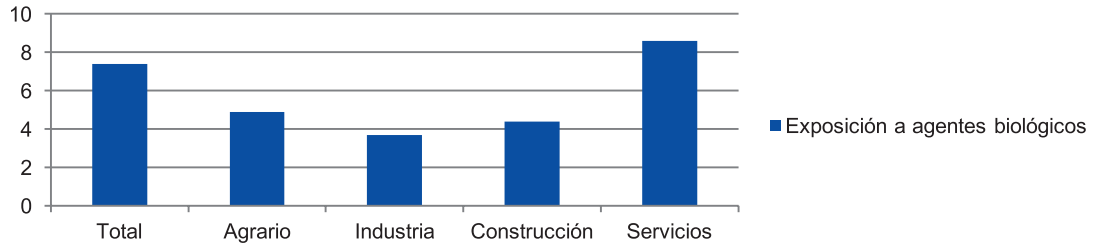
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

Otro de los riesgos químicos es la inhalación de polvos, humos, aerosoles, gases o vapores nocivos o tóxicos. Respecto a este riesgo, un 17,50% de los trabajadores de 55 y más años están expuestos a la inhalación de algún tipo de agente tóxico o nocivo, sobre todo en el sector de la construcción (45%) y en el de la industria (33,60%).

3. Exposición a riesgos por agentes biológicos

La exposición de los trabajadores de 55 y más años a agentes biológicos se produce en todos los sectores (7,40%), aunque en mayor proporción en el de servicios (8,40%) y, en menor proporción, en el de la industria (3,60%).

Gráfico 70. Presencia de agentes biológicos en los puestos de trabajo de los trabajadores de 55 y más años, por Sector del centro de trabajo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

La mayor exposición de estos trabajadores se origina, sobre todo, en la atención de enfermos, en el trabajo con animales, en el tratamiento de residuos, en la recogida de basura, en los trabajos subterráneos y en la limpieza de utensilios de laboratorios.

4. La carga de trabajo

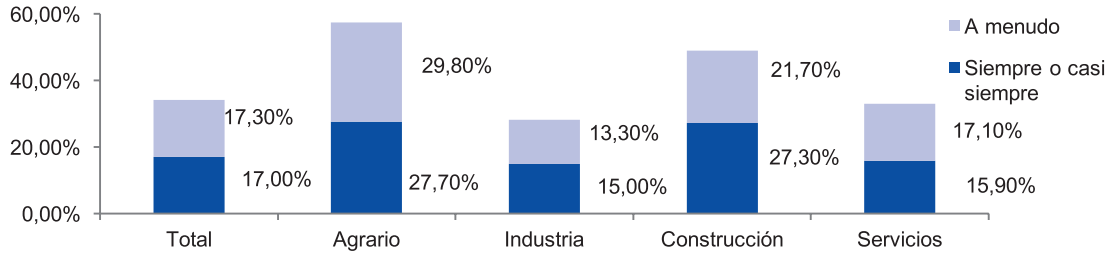
La carga de trabajo es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral[31].

La carga de trabajo viene determinada por la organización del trabajo: los métodos de trabajo, los medios de trabajo y los tiempos de reposo, y puede dividirse en carga física o mental.

4.1. La carga de trabajo físico

Los requerimientos físicos pueden estar determinados, sobre todo, por la postura de trabajo, los esfuerzos físicos y la manipulación manual de cargas.

Gráfico 71. Adoptar posturas dolorosas o fatigantes por los trabajadores de 55 y más años, por Sector del centro de trabajo.

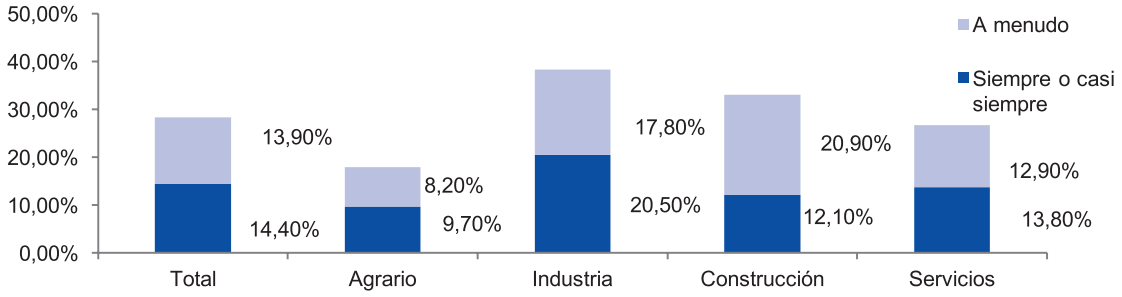


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

El 34,30% de los trabajadores de 55 y más años de edad adoptan habitualmente posturas dolorosas o fatigantes en su puesto de trabajo, sobre todo, en el sector de la agricultura (57,50%) y la construcción (49%).

[31] CHAVARRÍA COSAR, Ricardo. NTP 177: La carga física de trabajo: definición y evaluación. INSHT, 1987, p.1.

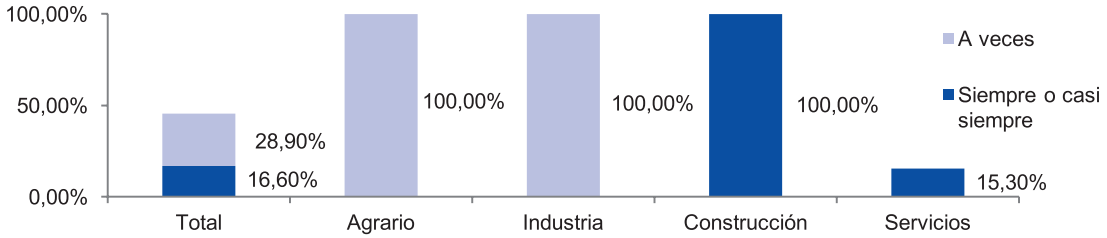
Gráfico 72. Estar de pie sin andar en los puestos de trabajo de los trabajadores de 55 y más años, por Sector del centro de trabajo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

El 28,30% de los trabajadores de 55 y más años realizan su trabajo permaneciendo de pie sin andar, sobre todo, en la industria (38,30%) y la construcción (33%).

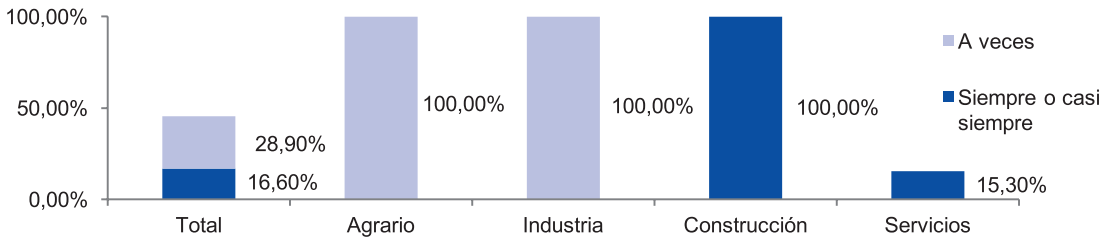
Gráfico 73. Levantar o mover cargas pesadas en los puestos de trabajo de los trabajadores de 55 y más años, por Sector del centro de trabajo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

También el 45,50% de los trabajadores de 55 y más años deben levantar o mover cargas pesadas en sus puestos de trabajo, especialmente en el sector de la construcción, en el que el 100% de estos trabajadores siempre o casi siempre están expuestos a este factor de riesgo, así como en los sectores de la agricultura y la industria, en que todos los trabajadores de este grupo de edad sólo a veces están expuestos a este factor de riesgo.

Gráfico 74. Aplicar fuerzas importantes en los puestos de trabajo de los trabajadores de 55 y más años, por Sector del centro de trabajo.

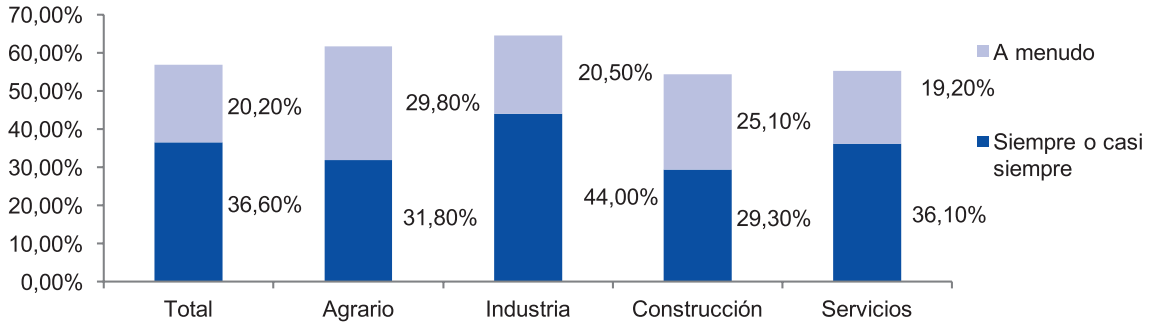


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

En cambio, sólo el 11,80% de los trabajadores de 55 y más años precisan aplicar fuerzas importantes al levantar o mover cargas pesadas, muy posiblemente, porque se auxilian de medios mecánicos para ello.

Sin embargo, en el sector de la construcción y en el de la agricultura, habitualmente un porcentaje de estos trabajadores, mayor a la media, precisan aplicar fuerzas importantes en su trabajo (32,30% y 33,30%, respectivamente).

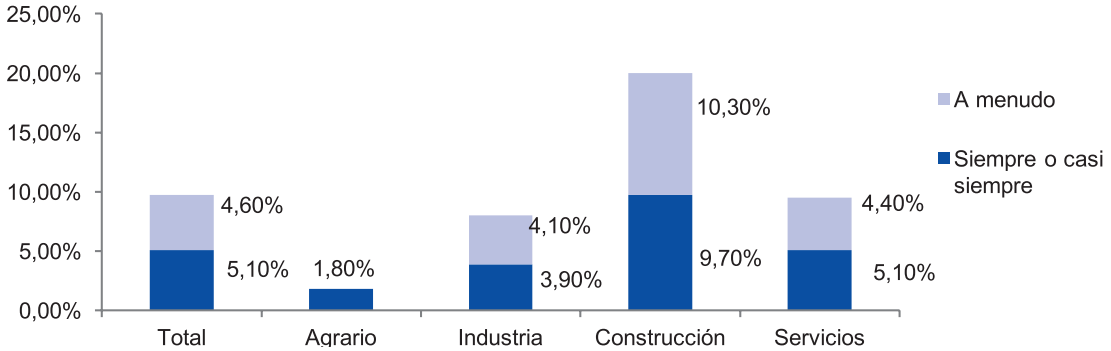
Gráfico 75. Repetir los mismos movimientos de manos o brazos en los puestos de trabajo de los trabajadores de 55 y más años, por Sector del centro de trabajo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

Otro factor de riesgo también lo supone el tener que realizar trabajos que requieran tener que repetir los mismos movimientos de manos o brazos. Un 56,80% de los trabajadores de 55 y más años de edad están expuestos a este riesgo, especialmente en la industria (64,50%), aunque en todos los sectores más de la mitad de estos trabajadores habitualmente realizan trabajos expuestos a este riesgo.

Gráfico 76. Disponer de muy poco espacio para trabajar con comodidad en los puestos de trabajo de los trabajadores de 55 y más años, por Sector del centro de trabajo.

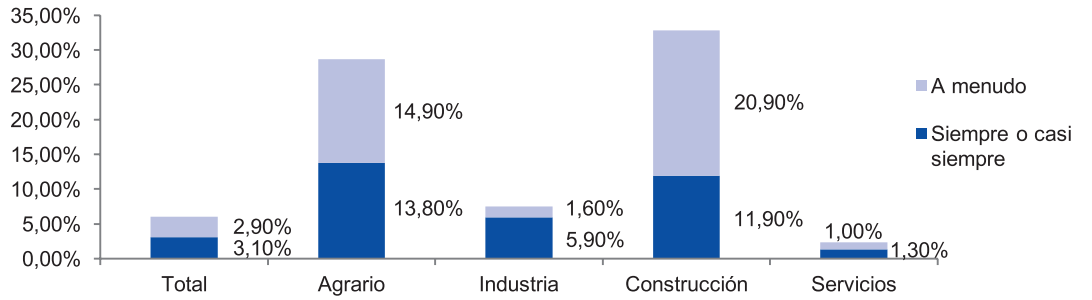


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

El espacio disponible para realizar el trabajo con comodidad también determina la existencia de riesgos en la realización de la tarea, ya sean estos ergonómicos o psicológicos.

En general, sólo un 9,70% de los trabajadores de 55 y más años disponen de muy poco espacio para trabajar con comodidad, siendo el sector de la construcción en el que un mayor porcentaje de estos trabajadores están expuestos a este riesgo (20%).

Gráfico 77. Trabajar sobre superficies inestables o irregulares en los puestos de trabajo de los trabajadores de 55 y más años, por Sector del centro de trabajo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

Finalmente, el riesgo de trabajar sobre superficies inestables o irregulares está presente sólo en el 6% de los trabajadores de 55 y más años de edad, aunque en el sector de la construcción y en el de la agricultura estén expuestos a este riesgo un importante porcentaje de estos trabajadores (32,80% y 28,70%, respectivamente).

4.2. La carga de trabajo mental

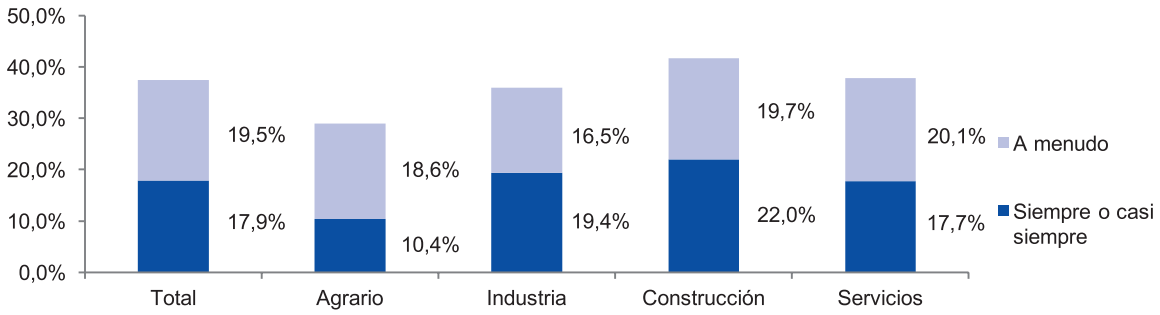
La carga mental está determinada por la cantidad, el tipo de información y el tiempo disponible para responder a esa información en un puesto de trabajo, lo cual está condicionado por el resto de condiciones de trabajo, condiciones ambientales y por las características personales del trabajador como pueden ser: el nivel de aprendizaje, el estado de fatiga, las características de personalidad, las actitudes hacia la tarea (motivación, interés, satisfacción, etc.) y la edad[32].

El ritmo de trabajo puede ser una condición de trabajo la cual exija mayores requisitos físicos, mentales o ambos a la vez.

Así, tanto el apremio de tiempo, como la necesidad de seguir una cadencia impuesta en los trabajos, o la necesidad de cumplir un cierto rendimiento, suponen un esfuerzo cognitivo del trabajador en el desempeño de su trabajo.

[32] NOGAREDA CUIXART, Clotilde. NTP 179: La carga mental del trabajo: definición y evaluación. INSHT, 1987.

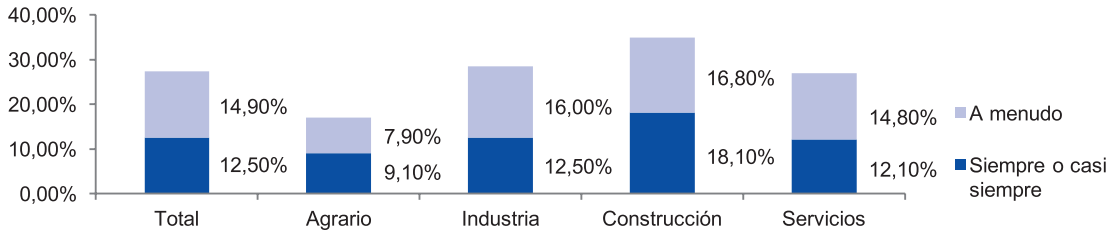
Gráfico 78. Trabajar muy rápido en los puestos de trabajo de los trabajadores de 55 y más años, por Sector del centro de trabajo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

El 37,40% de los trabajadores de 55 y más años habitualmente trabajan muy rápido en sus puestos de trabajo, especialmente en la construcción (41,7%).

Gráfico 79. Trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos en los puestos de trabajo de los trabajadores de 55 y más años, por Sector del centro de trabajo.

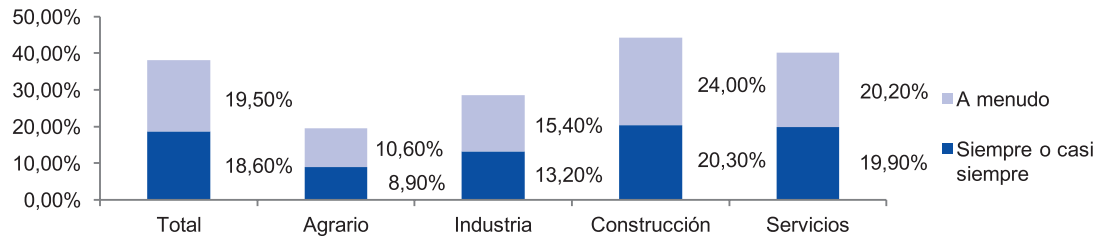


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

Otro factor de riesgo relacionado con el tiempo disponible para realizar la tarea es el de contar con plazos muy estrictos y muy cortos.

El 27,40% de los trabajadores de 55 y más años están expuestos a este riesgo, nuevamente, con un porcentaje superior de trabajadores expuestos en el sector de la construcción (34,90%).

Gráfico 80. Atender a varias tareas al mismo tiempo en los puestos de trabajo de los trabajadores de 55 y más años, por Sector del centro de trabajo.

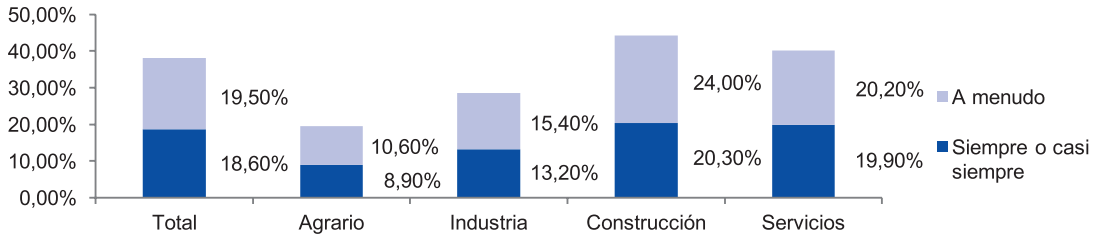


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

La carga de trabajo mental también está determinada por la necesidad de tener que atender a varias tareas al mismo tiempo.

El 38,10% de los trabajadores de 55 y más años de edad atienden a varias tareas al mismo tiempo en sus puestos de trabajo, porcentaje algo superior en la construcción y en el sector servicios (44,30% y 40,10%, respectivamente).

Gráfico 81. Mantener un nivel de atención alto o muy alto en los puestos de trabajo de los trabajadores de 55 y más años, por Sector del centro de trabajo.

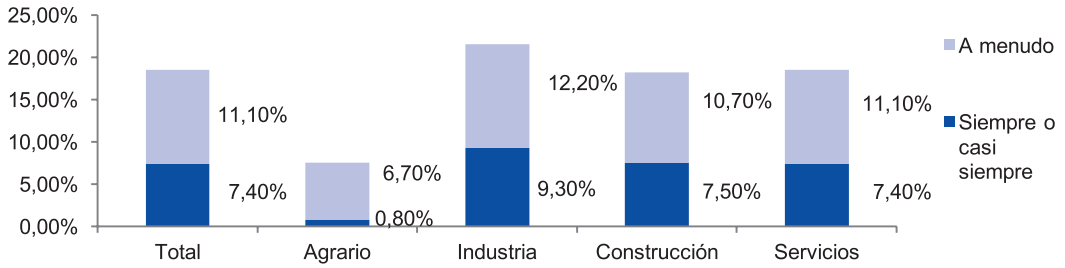


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

La necesidad de mantener un nivel de atención alto o muy alto también puede suponer un riesgo de fatiga mental de los trabajadores, especialmente los que por sus características personales tengan una menor resistencia al estrés o capacidad de concentración.

Un significativo 75,10% de los trabajadores de 55 y más años manifiestan tener que mantener un nivel de atención alto o muy alto en sus puestos de trabajo, especialmente en la construcción (91%).

Gráfico 82. Realizar tareas complejas, complicadas o difíciles en los puestos de trabajo de los trabajadores de 55 y más años, por Sector del centro de trabajo.

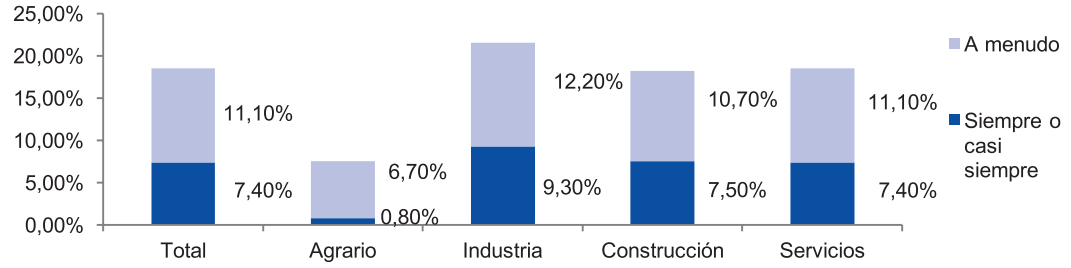


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

Otro factor de riesgo que puede causar fatiga mental es la realización de tareas complejas, complicadas o difíciles, sobre todo cuando el trabajador no cuenta con la capacitación o experiencia suficiente.

En general, sólo el 18,50% de los trabajadores de 55 y más años realizan tareas complejas, complicadas o difíciles, siendo este porcentaje similar en todos los sectores salvo en el sector de la agricultura que es menor (7,50%).

Gráfico 83. Realizar tareas monótonas en los puestos de trabajo de los trabajadores de 55 y más años, por Sector del centro de trabajo.

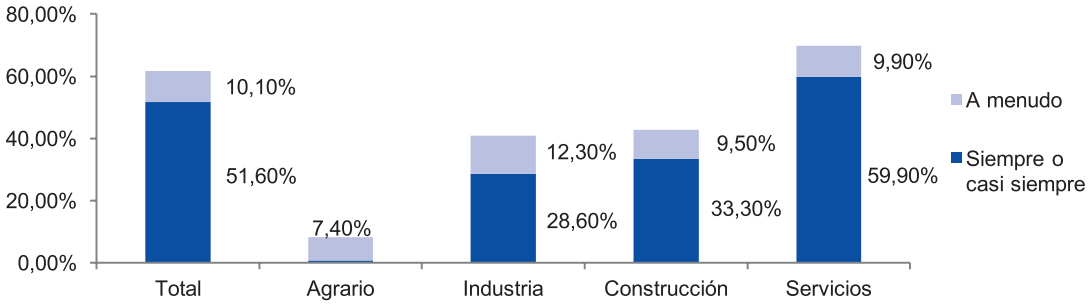


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

La realización de tareas monótonas influye negativamente en el trabajador, pudiendo producir más fácilmente fatiga, insatisfacción e incluso estados depresivos. Además, facilita la perdida de atención y concentración con el consecuente riesgo de producir errores, distracciones o descuidos que puedan ocasionar accidentes.

El 41,30% de los trabajadores de 55 y más años realizan tareas monótonas en sus puestos de trabajo, siendo el sector de la agricultura en el que un mayor porcentaje de estos trabajadores están expuestos a este riesgo (56,60%).

Gráfico 84. Tratar directamente con clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. en los puestos de trabajo de los trabajadores de 55 y más años, por Sector del centro de trabajo.

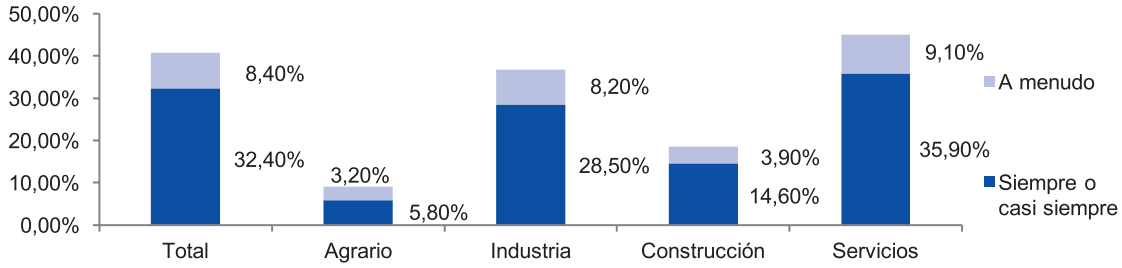


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

La atención al público y, concretamente, la interacción con otras personas pueden provocar tensión e incluso ocasionar episodios de estrés cuando es preciso estar permanentemente pendiente de lo que se les dice, sobre todo si son quejas.

El 61,70% de los trabajadores de 55 y más años deben tratar directamente con clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc., especialmente en el sector servicios (69,80%).

Gráfico 85. Trabajar con PC, ordenadores en red, ordenadores centrales, etc. en los puestos de trabajo de los trabajadores de 55 y más años, por Sector del centro de trabajo.

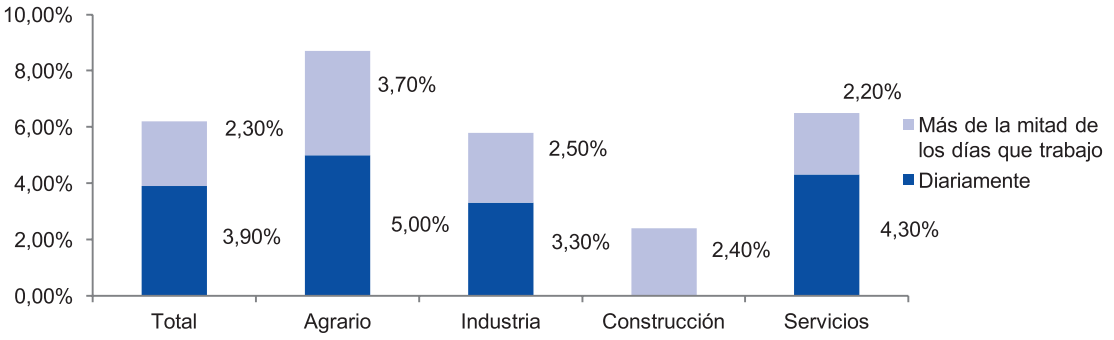


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

Indudablemente, la adaptación a las nuevas tecnologías supone un reto para los trabajadores, sobre todo aquellos menos acostumbrados a su utilización. Además el trabajo con software complejo o para el cual no se tiene conocimientos o formación también puede originar estrés en el trabajador (Craig Brod en 1984 lo llamaría tecno estrés).

Un 40,80% de los trabajadores de 55 y más años trabajan con ordenadores personales, ordenadores en red, ordenadores centrales, etc. El sector en el que un mayor porcentaje de estos trabajadores los usan, es el de servicios (45%) y, en el que un menor número de trabajadores los usan, el de la agricultura (9%).

Gráfico 86. Frecuencia de trabajo en horario nocturno en los puestos de trabajo de los trabajadores de 55 y más años, por Sector del centro de trabajo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSHT. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

Por último, el trabajo nocturno supone un riesgo para el trabajador de sufrir alteraciones del equilibrio biológico, tales como: desfase de ritmos corporales; cambio del ciclo normal de actividad–descanso; alteración del sueño; y alteraciones de los hábitos alimentarios. Todo ello no sólo puede llevar a padecer problemas en la salud del trabajador, sino que también puede suponer mayor fatiga y pérdida de concentración, incrementando el riesgo de sufrir un accidente en el trabajo.

Sólo un 6,20% de los trabajadores de 55 y más años trabajan en horario nocturno, siendo el sector de la agricultura en el que un mayor porcentaje de éstos trabajan en horario nocturno (8,70%).

Ideas principales del capítulo V:

1. Las condiciones de trabajo pueden tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.
2. Algunas de estas condiciones de trabajo son: las características de los locales, instalaciones, equipos, y productos; la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo; y otras características del trabajo relativas a su organización y ordenación.
3. Sólo un 25%, aproximadamente, de los trabajadores de 55 y más años de edad tienen su puesto de trabajo fuera de locales cerrados, sin embargo, en los sectores de la agricultura y de la construcción la mayoría de estos trabajadores trabajan en el exterior.
4. La exposición al ruido es uno de los riesgos más comunes en muchos trabajos, y concretamente en los puestos de trabajo ocupados por los trabajadores de 55 y más años, siendo los del sector de la construcción los más expuestos a este riesgo.
5. Estos trabajadores también pueden estar expuestos a riesgos por vibraciones, aunque con una menor incidencia que en el caso del ruido, siendo los sectores de la construcción y la industria en los que más trabajadores están expuestos a las vibraciones.
6. La construcción y la industria son los sectores en donde porcentualmente están más expuestos estos trabajadores a las radiaciones, aunque en conjunto no lleguen al 7% los trabajadores de 55 y más años de edad expuestos.
7. Un pequeño porcentaje de los trabajadores de 55 y más años manipulan sustancias o mezclas de sustancias nocivas o tóxicas, siendo en el sector de la agricultura en el que éste es mayor.
8. También un porcentaje algo mayor de estos trabajadores están expuestos a riesgos por inhalación de productor químicos, aunque en este caso el sector con mayor incidencia es el de la construcción y la industria.
9. La exposición de los trabajadores de 55 y más años a agentes biológicos, aunque es poco significativo, se puede producir en todos los sectores, aunque en mayor proporción en el de servicios y en menor proporción en el de la industria.
10. Una cuarta parte de los trabajadores de 55 y más años de edad deben adoptar habitualmente posturas dolorosas o fatigantes en su puesto de trabajo, sobre todo, en el sector de la agricultura y la construcción.
11. Aproximadamente, igual porcentaje de los trabajadores de 55 y más años realizan su trabajo permaneciendo de pie sin andar, sobre todo, en este caso, en la industria y la construcción.
12. Casi la mitad de los trabajadores de 55 y más años deben levantar o mover cargas pesadas en sus puestos de trabajo, sobre todo, en el sector de la construcción, en el cual todos ellos deben hacerlo.

13. De media, sólo unos pocos trabajadores de 55 y más años precisan aplicar fuerzas importantes al levantar o mover cargas pesadas, muy posiblemente, porqué se auxilian de medios mecánicos para ello. Aunque en la construcción y la agricultura un porcentaje considerable de estos trabajadores están expuestos a este riesgo.
14. Realizar trabajos que requieran tener que repetir los mismos movimientos de manos o brazos, afecta a más de la mitad de los trabajadores de 55 y más años de edad, especialmente en la industria.
15. Un pequeño porcentaje de los trabajadores de 55 y más años disponen de muy poco espacio para trabajar con comodidad, siendo el sector de la construcción en el que es mayor.
16. El riesgo de trabajar sobre superficies inestables o irregulares está muy poco presente en estos trabajadores, aunque en el sector de la construcción y en el de la agricultura, una cuarta parte de ellos sí están expuestos a este riesgo.
17. Una tercera parte de los trabajadores de 55 y más años habitualmente deben trabajar muy rápido en sus puestos de trabajo o atender varias tareas al mismo tiempo, especialmente en la construcción.
18. Pero es la necesidad de mantener un nivel de atención alto o muy alto en sus puestos de trabajo, el que afecta a un mayor número de trabajadores de 55 y más años de edad.
19. Sin embargo, sólo un pequeño porcentaje de estos trabajadores realizan tareas complejas, complicadas o difíciles.
20. Además, casi la mitad de estos trabajadores realizan tareas monótonas en sus puestos de trabajo, especialmente en el de la agricultura.
21. Casi dos terceras partes de los trabajadores de 55 y más años deben tratar directamente con clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc., especialmente en el sector servicios.
22. Sólo un pequeño porcentaje de los trabajadores de 55 y más años trabajan en horario nocturno.

Recursos relacionados disponibles en Internet:

1. Observatorio de condiciones de trabajo
   http://www.oect.es/portal/site/Observatorio/
2. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.
   http://encuestasnacionales.oect.es/
3. INE. Estadística de Condiciones de trabajo.
   http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=827&dh=1
4. European Risk Observatory
   https://osha.europa.eu/en/riskobservatory/
5. Portales temáticos del INSHT
   http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e-8884060961ca/?vgnextoid=82d906bed681a210VgnVCM1000008130110aRCR-D&vgnextchannel=854e6062b6763110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD
6. Portal sobre equipos de protección individual del INSHT
   http://www.insht.es/portal/site/Epi/
7. Portal de ergonomía del INSHT
   http://www.http://www.insht.es/portal/site/Ergonomia2/.insht.es/portal/site/Ergonomia2/
8. Portal de riesgos psicosociales del INSHT
   http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales/
9. Portal de riesgo químico del INSHT.
   http://www.insht.es/portal/site/RiesgosQuimicos/
10. Portal de riesgo biológico del INSHT.
    http://www.insht.es/portal/site/RiesgosBiologicos/
11. Condiciones de trabajo. OIT.
    http://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/lang--es/index.htm
12. WORKING CONDITIONS LAWS REPORT 2012. OIT
    http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_235155.pdf
13. Evaluación de las condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas. INSHT.
14. http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Condiciones_trabajo_PYMES/Condiciones_trabajo_PYMES.pdf
15. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (CNCT)
    http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.d22be8b09ba968aec843d-152060961ca/?vgnextoid=26cc2ffa245d1110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&-vgnextchannel=7a354a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD
16. Condiciones de trabajo y relaciones laborales. MEYSS
    http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/

VI. LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A ALGUNOS RIESGOS

1. Políticas para la prevención de los trabajadores de mayor edad

En la Recomendación de la OIT número 162, sobre los trabajadores de edad de 1980, adoptada en Ginebra, 66ª reunión CIT (23 de junio de 1980), se establece que, para hacer posible que los trabajadores de edad continúen ejerciendo un empleo en condiciones satisfactorias, se debe:

a) corregir aquellas condiciones de trabajo y de medio ambiente de trabajo que puedan acelerar el proceso de envejecimiento;

b) modificar las formas de organización del trabajo y la ordenación de los horarios de trabajo que entrañen exigencias y ritmos excesivos en relación con las posibilidades de los trabajadores interesados, en particular limitando las horas extraordinarias;

c) adaptar el puesto de trabajo, y las tareas que éste exige, al trabajador que ocupa dicho puesto, utilizando todos los medios técnicos disponibles y, en particular, aplicando los principios de la ergonomía, a fin de preservar la salud, prevenir los accidentes y mantener la capacidad de trabajo;

d) prever una vigilancia más sistemática del estado de salud de los trabajadores; y

e) prever, en los lugares de trabajo, una supervisión adecuada para garantizar la higiene y la seguridad de los trabajadores.

Además establece que estos trabajadores deben disfrutar, sin discriminación por razón de edad, de igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, en particular en relación con las condiciones de trabajo, incluidas las medidas de seguridad e higiene.

Paralelamente, recomienda que deben elaborarse medidas apropiadas a las condiciones y prácticas nacionales para hacer posible que los trabajadores de edad continúen ejerciendo un empleo en condiciones satisfactorias, realizándose estudios para identificar los tipos de actividad en los que el proceso de envejecimiento pueda ser más rápido o en las que los trabajadores de edad encuentren dificultades de adaptación a las exigencias del trabajo, determinar las causas y proponer las soluciones apropiadas y, difundiéndose estos estudios entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

En el Plan de Acción Internacional sobre Envejecimiento, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1982, entre sus objetivos se encontraba el

proponer y estimular políticas y programas orientados a la acción y destinados a garantizar la seguridad social y económica a las personas de edad, así como a darles oportunidades de contribuir al desarrollo y compartir sus beneficios[33]. Así, en el Plan de Acción de Madrid, se estableció como uno de los objetivos y recomendaciones para la adopción de medidas, fundamentalmente dirigidas a los gobiernos nacionales, el fomento y promoción de la salud y el bienestar durante toda la vida para alcanzar la vejez en buen estado de salud[34].

En la UE, la Comisión en 1997[35] ya propuso como una de las soluciones a la repercusión del envejecimiento en el mercado de trabajo prolongar la vida activa de los trabajadores, aunque no será hasta la Comunicación de la Comisión Bruselas de 16 de marzo de 2005[36], en la que se propondrá de forma decida una elevación de la «edad en que se pone fin a la actividad»[37] y el aumento de la edad media de retirada del mercado de trabajo38, planteándose otras cuestiones como fueron invertir en la salud y en la prevención para que los europeos puedan seguir beneficiándose de un aumento de la esperanza de vida en buena salud[39].

Por otro lado, en el estudio realizado en 2009 por el Departamento de Política de Empleo de la OIT: «Empleo y protección social en el nuevo contexto demográfico», se plantea como respuestas a los cambios demográficos, promocionar empleo a los trabajadores de mayor edad[40], percibiéndose a estos trabajadores como un activo para las empresas y la economía en general, para lo cual debía facilitarse la prolongación de la vida laboral, aunque se reconozca también que ésta no es adecuada para todas las persona, debido a su estado de salud o por haber realizado trabajos especialmente penosos y perjudiciales[41] y, garantizándose un entorno de trabajo seguro y saludable prestando más atención a los trabajadores de edad[42].

En la Declaración del Consejo sobre el Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional (2012): estrategia futura[43], se expresa el firme compromiso de promover el envejecimiento activo y la solidaridad entre generaciones[44], pero igualmente se señala que el envejecimiento activo requiere del fomento de la salud, la prevención y el diagnóstico precoz de enfermedades a lo largo de todo el ciclo vital[45].

---

[33] Para consultar el documento integro véase: http://www.un.org/es/globalissues/ageing/docs/vipaa.pdf.

[34] Declaración política y Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento, 2002. Informe de la Comisión Principal. A/CONF.197/MC/L.1, 9 de abril de 2002.

[35] Resolución sobre el informe de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo sobre la situación demográfica en la Unión Europea (1995) (COM (96)0060 C4- 0143/96). Diario Oficial n° C 115 de 14/04/1997 p. 0238

[36] Comunicación de la Comisión Bruselas de 16 de marzo de 2005, Libro Verde «Frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones». COM (2005) 94 final.

[37] Ibídem, p. 4.

[38] Ibídem, p. 8.

39 Ibídem, p. 9.

[40] OIT. Empleo y protección social en el nuevo contexto demográfico. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2010. http: //www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_125312.pdf, p. 73.

[41] Ibídem, p. 82.

[42] Ibídem, p. 108.

[43] Declaración del Consejo sobre el Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional (2012): estrategia futura. Bruselas, 7 de diciembre de 2012 (10.12). 17468/12

[44] Ibídem, p. 2.

[45] Ibídem, p. 4.

Así, en junio de 2013, se inició un proyecto piloto sobre la seguridad y salud de los trabajadores mayores, que se prolongará hasta finales de 201546, el cual tiene como objetivo evaluar los requisitos previos para las estrategias y sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo a tener en cuenta para una población activa de avanzada edad y asegurar una mejor prevención para todos a lo largo de la vida laboral.

Igualmente, en el marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014–202047, se reconoce que para combatir el cambio demográfico es necesario crear un entorno seguro y saludable a lo largo de toda la vida activa de una mano de obra cada vez más diversificada y fomentar una cultura de la prevención para lograrlo. Por ello, con el objeto de prolongar adecuadamente una carrera profesional reconoce que es importante adaptar, como es debido, el lugar de trabajo y la organización de éste, incluida la jornada laboral, la accesibilidad del puesto y las intervenciones dirigidas a los trabajadores de más edad. También señala que es necesario desarrollar la empleabilidad a lo largo de toda la vida y adoptar medidas de reintegración y rehabilitación que permitan que los trabajadores vuelvan al trabajo rápidamente tras un accidente o una enfermedad, a fin de evitar su exclusión permanente del mercado de trabajo.

Paralelamente, la Comisión Permanente, en su reunión del día 13 de marzo de 2013, acordó por delegación del Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la creación de un Grupo de Trabajo para la elaboración de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2014–2020 y la evaluación del cumplimiento de la misma. El Grupo fue constituido en mayo de 2013, y durante ese año trabajó en la elaboración de una propuesta de Estrategia en base al diagnóstico de la situación de la prevención de riesgos laborales en el ámbito del Estado.

El 5 de mayo de 2014, el Grupo Parlamentario Popular en el Congreso presentó una Proposición no de Ley en la cual se instaba al Gobierno a aprobar e impulsar la entrada en vigor de la nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2014–2020, a los efectos de concienciar al conjunto de la sociedad sobre la importancia del cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales y de la consolidación de la cultura preventiva, con la única finalidad de proteger al trabajador de sufrir accidentes laborales o enfermedades profesionales que cumpliendo la normativa vigente pudieran ser evitables.

En la nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015–202048, a diferencia de la anterior Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007–201249, se hace mención a los trabajadores de mayor edad, como colectivo que puede ser más vulnerable a determinados riesgos, en gran parte influido por los cambios fisiológicos de la edad y el efecto de las enfermedades crónicas. Por lo que se propone que sean objeto de un análisis específico para mejorar sus condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

[46] Véase: https://osha.europa.eu/es/priority_groups/ageingworkers/ep-osh-project

[47] Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, relativa a un marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014–2020. Bruselas, 6.6.2014, COM (2014) 332 final.

[48] http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/ESTRATEGIA%20SST%2015_20.pdf

[49] Para la consulta del texto completo véase:
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Estrategia_Seguridad_Salud/Doc.Estrategia%20actualizado%202011%20ultima%20modificacion.pdf

2. Regulación legal

La protección de los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos laborales está contenida en la Directiva Marco 1989/391/CEE, de 12 de junio y, en su transposición, en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (LPRL)[50] y en alguna otra normativa en su desarrollo[51].

Aunque de manera específica, la normativa sólo ha desarrollado esta protección en el caso de los trabajadores menores de edad[52], de las trabajadoras embarazadas[53] o de los trabajadores con alguna discapacidad, cuando, sin embargo, existe la obligación del empresario de garantizar de manera específica la protección de todos los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

2.1 Regulación en la legislación de la Unión Europea

La Unión Europea y los Estados miembros se comprometieron en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de sus ciudadanos[54], para cuyo objetivo la UE debe apoyar y complementar la acción de estos Estados miembros en el ámbito de la mejora del entorno de trabajo y de la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores[55]. A tal fin, el Parlamento Europeo y el Consejo pueden adoptar, en esta materia y mediante directivas, las disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente, teniendo en cuenta las condiciones y reglamentaciones técnicas existentes en cada uno de los Estados miembros[56].

Consecuentemente, la UE puede aprobar una Directiva[57] que establezca las condiciones mínimas que garanticen de manera específica la protección de los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Así, en la Directiva marco sobre Seguridad y Salud Laboral de 1989, ya se prevenía que los grupos de trabajadores expuestos a riesgos especialmente sensibles debían ser protegidos contra los peligros que les afectaren de manera específica[58], a lo cual se da cumplido desarrollo en las Directivas de protección del ruido y vibraciones, en las cuales se establece la obligación del empresario de adaptar

---

[50] Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos laborales. BOE 10 noviembre 1995, núm. 269, [pág. 32590].

[51] 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 de 1997, páginas 3031 a 3045.

[52] Directiva 1994/33/CE, de 22 de junio, de protección de los jóvenes en el trabajo. DOL 20 agosto 1994, núm. 216, [pág. 12, Núm. Págs. 9]; y en su transposición el artículo 27 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre; y el artículo 6 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET). BOE 29 marzo 1995, núm. 75, [pág. 9654].

[53] Directiva 1992/85/CEE, de 19 de octubre. Aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. DOL 28 noviembre 1992, núm. 348, [pág. 1, Núm. Págs. 8]; y en su transposición el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre; artículo 45.1 d) del TRET; y artículos

54 Artículo 151 versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). Diario Oficial de la Unión Europea C 83/47. 30.3.2010.

[55] Artículo 153 del TFUE.

[56] 153.2 b) del TFUE.

[57] El Parlamento Europeo y el Consejo decidirán, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones.

[58] Artículo 15 de la Directiva 1989/391/CEE, de 12 de junio. Aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. DOL 29 junio 1989, núm. 183, [pág. 1, Núm. Págs. 8].

las medidas de control del riesgo a los trabajadores que pertenezcan a grupos expuestos a riesgos especialmente sensibles[59].

Por otro lado, en estas mismas Directivas se especifica que los empresarios en la evaluación de los riesgos laborales deberán prestar particular atención, entre otros aspectos, a todos los efectos que guarden relación con la salud y la seguridad de los trabajadores que pertenezcan a grupos expuestos a riesgos especialmente sensibles[60], a lo cual añade específicamente la Directiva 2004/37/CE, de 29 de abril[61], que se deberá tener en cuenta la conveniencia de que dichos trabajadores no trabajen en zonas en que puedan estar en contacto con agentes carcinógenos o mutágenos en este caso, pero en general a aquellos agentes a los cuales son especialmente sensibles estos trabajadores.

Sin embargo, la UE sólo ha adoptado cuatro normas para la protección de grupos específicos de trabajadores, que son:

1. Los trabajadores jóvenes[62];
2. Las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia[63];
3. Los trabajadores autónomos[64]; y
4. Los trabajadores temporales[65];

Por tanto, no se ha ocupado del resto de trabajadores que también pueden ser especialmente sensibles a los riesgos laborales, como pueden ser los trabajadores de edad avanzada, los cuales merecen igual protección.

2.2 Regulación en la legislación Española

La protección de los trabajadores especialmente sensibles a algún riesgo laboral no es nueva en nuestro Ordenamiento Jurídico, así en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 197166 ya se preveía, entre las obligaciones

---

[59] Artículo 5.5 de la Directiva 2003/10/CE, de 6 de febrero, de disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (ruido). DOL 15 febrero 2003, núm. 42, [pág. 38, Núm. Págs. 7]; y artículo 5.4 de la Directiva 2002/44/CE, de 25 de junio, disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (vibraciones). DOL 6 julio 2002, núm. 177, [pág. 13, Núm. Págs. 6].

60 Artículo 4.6 c) de la Directiva 2003/10/CE, de 6 de febrero; y artículo 4.4 c) de la Directiva 2002/44/CE, de 25 de junio.

[61] Artículo 3 de la Directiva 2004/37/CE, de 29 de abril. Protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo. DOL 30 abril 2004, núm. 158, [pág. 50, Núm. Págs. 27].

[62] Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo. Diario Oficial n° L 216 de 20/08/1994 p. 0012 – 0020.

[63] Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE). Diario Oficial n° L 348 de 28/11/1992 p. 0001 – 0008.

[64] Recomendación 2003/134/CE del Consejo relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos. DO L 53 de 28.2.2003.

[65] Directiva 91/383/CEE del Consejo, de 25 de junio de 1991, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal. Diario Oficial n° L 206 de 29/07/1991 p. 0019 – 002.

[66] ORDEN de 9 de marzo de 1971 por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. BOE, núm. 64, De 16 marzo 1971, [pág. 4303].

generales del empresario[67] en materia de seguridad y salud reguladas en el artículo 7.6, la de observar las normas de trabajos prohibidos a menores y mujeres e impedir la ocupación de trabajadores en máquinas o actividades peligrosas cuando los mismos sufrieran dolencias o defectos físicos, tales como epilepsia, calambres, vértigos, sordera, anomalías de visión u otros análogos o se encontraran en estados o situaciones que no respondieran a las exigencias psicofísicas de sus respectivos puestos de trabajo, prohibición que se recogería posteriormente en el artículo 189 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 1974[68].

2.2.1. La regulación en la legislación Estatal

Actualmente la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos laborales se encuentra regulada, primeramente, en el artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (LPRL) y, en su desarrollo, en el artículo 4 del Real Decreto 39/1997, de 17 enero (RSP), y otras normas reglamentarias.

Así en el artículo 25 de la LPRL, se establece no sólo la obligación del empresario de garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, mediante la inclusión en las evaluaciones de los riesgos de todos los aspectos relacionados con este grupo de trabajadores y adoptándose las medidas preventivas y de protección necesarias, sino que también deberá evitar que estos trabajadores sean empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características, transitorias o permanentes, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro. Todo ello, además, como expresión de la exigencia general de adaptación del trabajo a la persona que aparece recogida en el art. 15.1 d) de la LPRL.

En su desarrollo el artículo 4 del RSP, establece la obligación del empresario de tener en cuenta, en la evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido eliminarse, la posibilidad de que el trabajador que ocupe o vaya ocupar el puesto de trabajo sea especialmente sensible a los riesgos derivados de las condiciones del puesto de trabajo, así como la obligación de repetir dicha evaluación cuando se vaya a incorporar a dicho puesto de trabajo un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto, así como la obligación del personal sanitario del servicio de prevención de estudiar y valorar especialmente los riesgos que pueden afectar a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, proponiendo medidas preventivas adecuadas [art. 37.3.g) del RSP].

En el desarrollo específico para la protección de determinados riesgos laborales también se encuentra alguna referencia a este grupo de trabajadores, como así lo hacen los reglamentos sobre protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a las vibraciones,

[67] Obligación del empresario que el artículo 10.4 extendería al personal directivo, técnico y de los mandos intermedios.

[68] Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE, núm. 173, de 20/07/1974, [páginas 15081 a 15097].

al ruido, a las radiaciones ópticas artificiales, a los agentes cancerígenos, o a los biológicos.

Concretamente se establece la necesidad de que los empresarios adopten las medidas de protección de los riesgos que no se han podido eliminar y que han sido evaluados debidamente[69], para lo cual se hace imprescindible que el empresario, al evaluar los riesgos, conceda particular atención, entre otros aspectos, a todos aquellos efectos que guarden relación con la salud y la seguridad de los trabajadores especialmente sensibles expuestos al riesgo[70] y, especialmente, los riesgos relacionados a la exposición a cada uno de los agentes[71].

Cuando el empresario incumple el deber de garantizar a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, y la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, estando en relación directa tales incumplimientos con el resultado lesivo producido en la salud del trabajador y acreditándose la falta de adecuación del puesto de trabajo al trabajador sin que se haya adoptado medida alguna, puede suponer una infracción de lo dispuesto con carácter general en el artículo 123 del actual Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social de 1994[72], que puede dar a lugar al recargo de prestaciones y, en todo caso, a una sanción por infracción administrativa en materia de prevención de riesgos laborales (artículo 12.7 y 13.4 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto)[73].

2.2.2. La interpretación en la doctrina judicial

La inconcreción del artículo 25.1 LPRL a la hora de prescribir las medidas preventivas necesarias para afrontar las situaciones de riesgo, y a falta del desarrollo reglamentario al que se acaba de hacer referencia, hacen que los convenios colectivos sean un instrumento adecuado para mejorar o desarrollar esta materia, aunque la interpretación de la aplicación práctica del artículo 25 de la LPRL haya de ser resuelta por los Tribunales Laborales[74].

---

[69] Artículo 4.5 Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo. Protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido. BOE 11 marzo 2006, núm. 60, [pág. 9830]; artículo 5.5 del Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre. Protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas. BOE 5 noviembre 2005, núm. 265, [pág. 36385]; y artículo 4.4 del Real Decreto 486/2010, de 23 de abril. Protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a radiaciones ópticas artificiales. BOE 24 abril 2010, núm. 99, [pág. 36103].

[70] Artículo 4.4 del Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre. Protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas. BOE 5 noviembre 2005, núm. 265, [pág. 36385].

[71] Artículo 3.2 Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo. Protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo. BOE 24 mayo 1997, núm. 124, [pág. 16111]; y artículo 4.3 Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo. Protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. BOE 24 mayo 1997, núm. 124, [pág. 16100].

[72] STSJ Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 7369/2006 de 30 octubre. AS\2007\168. FD. 6º; y

[73] En el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, se tipifica en el artículo 12.7 como infracción grave: La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo; y el artículo 13.4 lo tipifica como muy grave cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

74 STSJ Castilla–La Mancha (Sala de lo Social), núm. 518/2002 de 21 marzo. AS\2002\1636. FD. 3º.

Es por esta razón que interesa conocer los pronunciamientos más significativos de los tribunales en esta materia.

Una primera cuestión fundamental es determinar el ámbito subjetivo de esta protección a los trabajadores que tienen una especial sensibilidad a determinados riesgos laborales, más allá de lo que prevé la ley. Así los tribunales reconocen que el art. 25 de la LPRL *"hace una alusión genérica a cualquier trabajador que pueda presentar una característica especial que lo haga acreedor de protección especial, sin distinguir colectivos específicos. Por tanto, la protección especial no se dirige a trabajadores específicamente diferenciados, sino a cualquiera que, por su especial sensibilidad, características biológicas, físicas, etc. pueda estar expuesto a mayores riesgos"*[75], por tanto, también la mayoría de los trabajadores de edad avanzada.

También señala que esta protección no se limita a los supuestos de dolencias provenientes de enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, sino que se extiende a la protección de la salud en sentido amplio, incluyendo las dolencias comunes que el trabajador padezca, puesto que los agravamientos que pueda sufrir el trabajador, por la prestación de sus servicios, son dolencias producidas con motivo u ocasión del trabajo[76]. Tampoco es necesaria la previa declaración administrativa de invalidez permanente para la adecuación del puesto de trabajo motivada por la disminución de la capacidad física exigida del trabajador[77].

Deben también incluirse, entre las características personales, aspectos de carácter psíquico como la personalidad, el temperamento, el comportamiento o el estado de ánimo del trabajador que lo hagan especialmente sensible a los riesgos laborales, como de forma genérica permite la protección de grupos expuestos a riesgos específicos no contemplados en la norma[78], como podría ser la protección de la salud del trabajador al estrés ligado al trabajo[79].

Respecto al tipo de riesgo, si éste afecta con carácter general a todos los trabajadores que prestan servicios en estos puestos, la solución legal obliga a la empresa a corregir tales deficiencias, sin que pueda solucionarse el problema con el mero alejamiento del puesto de quienes en un determinado momento causaren baja médica por materializarse el riesgo, puesto que otros en su lugar seguirían sufriendo el mismo riesgo sin corrección alguna80.

Con respecto a las obligaciones de empresario frente a los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos del trabajo, éstas son concretamente dos:

1. Tener en cuenta todas estas circunstancias en las evaluaciones de los riesgos, adoptando las medidas preventivas y de protección específicas; y,

---

[75] STSJ Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 629/2008 de 23 enero. JUR\2008\138737. FD. 2º.
[76] STSJ Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social), sentencia de 3 enero 2001. AS\2001\1213. FD. 4º.
[77] STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 953/2003 de 18 diciembre. AS\2004\798. FD. 9º.
[78] COS EGEA, Manrique. Los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos en la doctrina judicial. Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. 12/2010 parte Estudio. Editorial: Aranzadi, SA, Pamplona. 2010.
[79] STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª), sentencia núm. 796/2005 de 5 octubre. AS\2005\2555. FD. 4º.
[80] STSJ Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social), núm. 468/2001 de 31 mayo. AS\2001\4273. FD. Único.

2. La prohibición de asignarlos a puestos de trabajo incompatibles con sus características personales o estado biológico o de discapacidad, de manera que puedan ponerse en peligro ellos mismos, otros trabajadores de la empresa, o personas que en un momento dado puedan tener relación con la misma.

Estas inconcretas obligaciones que, no son más que la manifestación o expresión de la exigencia general de la «adaptación del trabajo a la persona» [art. 15,1.d) de la propia LPRL], se deben interpretar en el sentido de que es de aplicación tanto al supuesto de especial sensibilidad conocida en el momento de conocer la prestación de servicios, en cuyo caso la asignación al puesto de trabajo dependerá del resultado de la evaluación previa, como al supuesto de especial sensibilidad sobrevenida con posterioridad[81].

Por tanto, para la protección de los trabajadores especialmente sensibles a algún riesgo laboral no basta con la adopción de medidas dirigidas a la salvaguarda de la salud de los trabajadores que ordinariamente sufren el mismo, sino que la empresa está obligada a alejar al trabajador de aquel puesto que para él entraña un riesgo añadido de daños[82]. De lo cual cabe deducir el derecho del trabajador a un cambio de puesto de trabajo en los supuestos de disminución de su capacidad física, debiendo ser empleado en un puesto compatible[83].

Como es natural, no se trata de una situación definitiva ni consolidada, por lo que, de corregirse la dolencia y cuadro clínico subsiguiente que dio pie a la disminución de su capacidad física, ningún inconveniente habrá para que el trabajador sea destinado de nuevo al puesto que venía ocupando con anterioridad[84].

En todo caso, la prohibición de emplear es aplicable cuando se detecte la situación de riesgo, incluso si se hace por vía distinta a la evaluación de riesgos realizada por el empleador, especialmente si éste no la hubiese llevado a cabo o lo hubiese hecho de forma deficiente85. Por tanto, el mero hecho de que los reconocimientos preventivos hayan sido insuficientes, inadecuados o no adviertan de la existencia de una sensibilidad especial a determinado riesgo el trabajador, no supone que *«el deudor de seguridad (el empresario)»* quede exonerado de responsabilidad[86].

Por ello, ante la existencia un problema de salud manifestado claramente la empresa tiene derecho a comprobar el estado de salud del trabajador a través del oportuno reconocimiento médico, no sólo por imperativo del artículo 22.1 de la LPRL, sino también por aplicación del artículo 25.1 del mismo texto legal. En consecuencia, la negativa reiterada del trabajador a someterse al reconocimiento médico, en los supuestos de obligatoriedad, puede suponer un incumplimiento grave y culpable de las órdenes empresariales, que ni siendo arbitrarias, ni

---

81 STSJ Castilla-La Mancha (Sala de lo Social), núm. 518/2002 de 21 marzo. AS\2002\1636. FD. 3º; y STSJ Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 7369/2006 de 30 octubre. AS\2007\168, FD. 5º. STSJ de Castilla-La Mancha, (Sala de lo Social, Sección2ª), núm. 225/2013 de 18 febrero. AS\2013\1339. FD. 2º.

82 STSJ Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social), núm. 468/2001 de 31 mayo. AS\2001\4273. FD. Único.

83 STSJ de Cantabria, núm. 1340/2001 de 25 octubre. AS\2001\3981. FD. 2º; y STSJ Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social), núm. 468/2001 de 31 mayo. AS\2001\4273. FD. Único.

84 STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 953/2003 de 18 diciembre. AS\2004\798, FD. 9º.

85 STSJ Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social), núm. 468/2001 de 31 mayo. AS\2001\4273. FD. Único.

86 STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª), núm. 765/2014 de 3 febrero (JUR\2014\90699), Fj. 4º.

estando injustificada, puede llegar a comportar la estimación de la procedencia del despido del trabajador[87].

La facultad de movilidad funcional de los trabajadores especialmente sensibles, en aplicación del principio de adaptación del trabajo a la persona y de la protección eficaz, debe adoptarse por el empresario de forma progresiva de modo que primero optará por el cambio de condiciones, como son las relativas a la jornada de trabajo y con ello a horarios, sistema de trabajo a turnos o turnos de trabajo, y en última instancia a las funciones. En todo caso con la previa evaluación empresarial de las condiciones de referencia o del nuevo puesto o las nuevas funciones a asignar, con la finalidad de descartar cualquier riesgo o peligro para el propio trabajador, sus compañeros o terceras personas[88]. Como ha señalado la doctrina, el cumplimiento de esta norma respecto de trabajadores no afectos de una incapacidad ha de realizarse a través de la aplicación del art. 39 del ET sobre movilidad funcional[89].

Parece obvio que nuestra actual legislación está primando el derecho al trabajo, pero dentro de los parámetros de seguridad e higiene, de forma que la empresa no está facultada para instrumentalizar una causa de extinción, sino que debe ser un aliciente que fomente la seguridad e higiene en el trabajo, no la extinción del contrato y pérdida del mismo, sino un cauce idóneo para afianzar el marco en el que se desarrolla el trabajo[90]. Aunque ello no obsta a que se declare procedente un despido por ineptitud sobrevenida[91] cuando el trabajador ha sido calificado como no apto por los servicios médicos y no existe la posibilidad de recolocarlo en otro lugar de trabajo compatible con su capacidad física[92], lo cual exige haber intentado adoptar medidas alternativas menos gravosas para el interesado que el despido y que no entrañen perjuicio alguno para la empresa[93], pero no obliga al empresario a dar ocupación al trabajador en un puesto de trabajo compatible que no existe[94].

También el incumplimiento del empresario de la obligación de proteger a los trabajadores a su servicio, como deudor éste de seguridad frente a sus trabajadores, y como garante del riesgo profesional producido por el desarrollo de su actividad profesional, puede justificar cuando el incumplimiento es grave, que el trabajador afectado pueda pedir la extinción del contrato a la luz del art. 50.1, c) del TRET[95], además de otras responsabilidades administrativas[96], de

---

87 STSJ Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 1657/2008 de 12 mayo. AS\2009\964. FD. 2º.

88 STSJ Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 629/2008 de 23 enero. JUR\2008\138737. FD. 2º.

89 STSJ Islas Baleares (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 48/2009 de 20 febrero. JUR\2009\188767. FD. 2º.

90 STSJ País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 1453/2008 de 3 junio. AS\2008\2859. FD. 2º; y STSJ Asturias (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 3223/2010 de 20 diciembre. AS\2011\780. FD. 4º.

91 STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª), núm. 5318/2005 de 10 junio (AS\2005\1601).

92 STSJ Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 3303/2008 de 15 octubre. AS\2009\911; y STSJ Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 3436/2013 de 14 mayo. JUR\2013\211890. FD. 4º.

93 STSJ Islas Baleares (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 48/2009 de 20 febrero. JUR\2009\188767. FD. 2º.

94 STSJ Navarra (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 65/2009 de 25 marzo. AS 2009\1699. FD. 2º.

95 STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 6ª), núm. 17/2012 de 16 enero. AS\2012\94. FD. 5º.

96 Artículo 12.7 y 13. 4 de la LISOS.

Seguridad Social[97] o incluso penales[98].

Finalmente, la doctrina judicial[99] ha reconocido que cuando la empresa no ha tenido en cuenta la patología que aquejaba a la trabajadora para adecuar el trabajo a este trabajador, ello resulta una obvia infracción del art. 25.1 de la Ley 31/1995, el cual hay que concordarlo con el art. 123 de la LGSS de 1995 que contempla la inobservancia de las medidas de adecuación personal a cada trabajo habida cuenta de sus características, y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador, es decir, el principio de adaptación del trabajo a la persona, también contemplado en el art.15e.1d) Ley 31/1995. En consecuencia, la falta de constatación de la especial situación de sensibilidad y la falta de adopción de medidas correctoras eficaces, suponen una infracción de los preceptos mencionados, pudiendo ser condenado el empresario al recargo de prestaciones de la Seguridad Social, impuesto en el art. 123 de la LGSS, derivado de la omisión de medidas de seguridad e higiene en el trabajo causantes del accidente, cuyo recargo, es además, compatible con una posible indemnización de los daños y perjuicios de toda índole derivados de un accidente de trabajo[100].

Parece, pues, claro para la doctrina judicial, que cuando un trabajador, que sufre un accidente al realizar una tarea incompatible con su estado de su salud, al padecer limitaciones funcionales de movilidad y de fuerza debido al desgaste físico de su edad avanzada, sin que la empresa impida la realización de esta tarea supone una infracción del artículo 25 de la Ley 31/1995, con todas las posibles responsabilidades para el empresario que prevé la normativa[101].

3. Regulación en los Convenios Colectivos

Como recuerda VICENTE PALACIO, las normas en materia de prevención de riesgos laborales son de Derecho necesario mínimo indisponible, lo cual no impide que en la negociación colectiva se vea mejorada o desarrollada[102].

Así, la escasa regulación de la protección de los trabajadores especialmente sensibles a algunos riesgos laborales, tanto en la normativa de la UE como en la nacional, podría ser paliada mediante su mejora y desarrollo en los convenios colectivos. Sin embargo, esta escasa regulación legal no ha tenido el efecto de incentivar la técnica de supletoriedad de los convenios colectivos, más bien, la regulación de la materia de prevención de riesgos laborales en general[103] y, el de los trabajadores especialmente sensibles a algunos riesgos en particular, ha sido mínima.

---

[97] Art. 123 TRLGSS de 1994. STSJ Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 765/2014 de 3 febrero. JUR\2014\90699

[98] Artículo 316 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. BOE, núm. 281, de 24/11/1995.

[99] STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª), núm. 4482/2011 de 23 junio (AS\2011\1943), FJ. 3º; STSJ de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección1ª), núm. 703/2010 de 9 marzo (AS\2010\2527). Fj. 3º; y STSJ de La Rioja, (Sala de lo Social, Sección1ª), núm. 209/2011 de 3 junio (JUR\2011\237309).

[100] STS (Sala de lo Social), de 2 octubre 2000 (RJ\2000\9673).

[101] STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª), núm. 7008/2014 de 22 octubre (JUR\2015\16330). Fj. 4º.

[102] VICENTE PALACIO, Arántzazu. Evolución y tendencias en el contenido de la negociación colectiva. 2ª Ponencia del XXV Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, p. 81.

[103] Ibídem., p. 82. Como reconoce la autora el balance de la negociación colectiva examinada, en general, es de pobreza de contenidos en materia de prevención de riesgos laborales.

4. El caso de los trabajadores de mayor edad

La Ley presume que los trabajadores menores de edad están expuestos a ciertos riesgos específicos derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto (art. 27.1 de la LPRL). Esta presunción no se establece en el caso de los trabajadores de mayor edad, sin embargo puede considerarse que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, pueden ser especialmente sensibles a algunos riesgos, como permite considerar el artículo 25.1 de la LPRL.

Los trabajadores de mayor edad, como se ha expuesto en este trabajo, padecen mayores limitaciones sensoriales y físicas que el resto de trabajadores, aunque sufren menos enfermedades o accidentes debidos al trabajo, pero la duración de las enfermedades es más prolongada y las consecuencias de los accidentes son más graves. Además, la mayoría de los accidentes de trabajo están causados por distracciones, descuidos, despistes o falta de atención, por posturas forzadas y por manipulación manual de cargas, todas ellas estrechamente relacionadas con las limitaciones o dolencias que mayoritariamente padece este grupo de trabajadores.

Por tanto, la única diferencia entre los trabajadores de menor edad y los de mayor edad, es que para los primeros la ley establece siempre la obligación de que en la evaluación de los riesgos laborales de un puesto de trabajo que sea ocupado por un trabajador de menor edad se tenga en cuenta los riesgos específicos de estos (art. 27.1 de la LPRL). En cambio, para el caso de los trabajadores de mayor edad, la norma no establece siempre esta obligación, sin embargo siempre será obligación del empresario tener en cuenta en la evaluación de riesgos laborales la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a los riesgos derivados de ese puesto de trabajo (art. 25.1 de la LPRL y 4.1 del RSP), por tanto, el empresario debe identificar a los trabajadores que pueden ser especialmente sensibles a los riesgos laborales y garantizar de manera específica su protección.

En consecuencia, la ley no presume que todos los trabajadores de mayor edad sean especialmente sensibles a algún riesgo laboral, aunque los datos demuestran que la mayoría de los trabajadores de mayor edad, por sus propias características personales o estado biológico conocido, son especialmente sensibles a algún riesgo derivado del trabajo.

En todo caso, el empresario que incumple su obligación de identificar y tener en cuenta en la evaluación de riesgos laborales la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a los riesgos derivados de ese puesto de trabajo, dándole ocupación en un puesto de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales, será constitutivo de una infracción en materia de prevención de riesgos laborales, grave o muy grave (art. 12.7 y 13.4 del RDLeg 5/2000), además de otras responsabilidades que pueda incurrir.

Es por ello que, en ausencia de un mayor desarrollo legal, deberían ser los convenios colectivos, a los que la ley les otorga una función de mejora y desarrollo

(art. 2.2 de la LPRL), los que completen y extiendan la protección a todos aquellos trabajadores que por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a determinados riesgos laborales, contemplándose específicamente a los trabajadores de edad avanzada[104] y estableciéndose protocolos para identificar a estos trabajadores, los cuales, además, pueden sufrir graves discriminaciones en el trabajo[105], todo lo cual daría mayor seguridad jurídica al empresario.

[104] Cfr. GÓMEZ–MILLÁN HERENCIA, María José. Recolocación por razones de enfermedad como deber empresarial en materia de prevención. Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. 7/2011 parte Observatorio de Riesgos Laborales. Editorial: Aranzadi, SA, Pamplona. 2011.

[105] GARCIA NINET, José Ignacio. "La Responsabilidad Social de las Empresas en la negociación colectiva a nivel estatal (de junio de 2011 a mayo de 2012). Algunas cuestiones". En: LOPEZ CUMBRE, Lourdes (Coord.). Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa, Ed.: Comares. Granada, 2013. P. 197.

Id Ideas principales del capítulo VI:

1. Para promover la prolongación de la vida laboral en condiciones de salud es necesario crear entornos de trabajo seguros y saludables a lo largo de toda la vida activa del trabajador a la vez de fomentar una cultura de la prevención.
2. Para ello es importante adaptar el lugar de trabajo y la organización de éste, a las características de los trabajadores de edad avanzada.
3. Tanto la normativa de la UE como la nacional prevén la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, aunque sólo se ha desarrollado esta protección en el caso de los trabajadores menores de edad, de las trabajadoras embarazadas o de los trabajadores con alguna discapacidad.
4. Sin embargo, existe la obligación del empresario de garantizar de manera específica la protección de todos los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, entre los que se debe de incluir los trabajadores de edad avanzada.
5. Las normas en materia de prevención de riesgos laborales son de Derecho necesario mínimo indisponible, lo cual no impide que en la negociación colectiva se vea mejorada o desarrollada. Sin embargo, los convenios colectivos no han dado suficiente cumplimiento a esta posibilidad, lo cual supone que se mantiene la escasa regulación en esta materia.
6. El empresario tiene la obligación de garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Para dar cumplimiento a esta obligación legal tiene que:
   1º. Incluir en la evaluación de los riesgos de todos los aspectos relacionados con este grupo de trabajadores, lo que implica identificar a estos trabajadores y determinar las causas que los hacen especialmente sensibles.
   2º. Adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.
   3º. Evitar que estos trabajadores sean empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características, transitoria o permanentes, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro, lo que supone cambiar de funciones o de puesto de trabajo a estos trabajadores, si esto es necesario.
7. Cuando el empresario incumple el deber de garantizar a los trabajadores a su servicio la protección necesaria y, en particular, a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, podrá incurrir en responsabilidades administrativas, de Seguridad Social e incluso penales.
8. La negativa injustificada del trabajador a someterse a la necesaria vigilancia de la salud, cuando esta sea obligatoria para este, puede dar lugar al despido justificado del trabajador. Igualmente, el incumplimiento grave del empresario de garantizar la protección de estos trabajadores puede dar lugar a la extinción indemnizada del contrato del trabajador afectado, como si se tratara de un despido improcedente.

Recursos relacionados disponibles en Internet:

1. Estrategias Españolas de Seguridad y Salud en el Trabajo
   http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e-8884060961ca/?vgnextoid=de7991ef3e065410VgnVCM1000008130110aRCR-D&vgnextchannel=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD
2. Boletín Oficial del Estado. Buscador de legislación.
   http://www.boe.es/legislacion/legislacion.php
3. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Normativa.
   http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.75eb39a3ca8b485dce-5f66a150c08a0c/?vgnextoid=75164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0R-CRD
4. Consejo General del Poder Judicial. Buscador de Jurisprudencia
   http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Servicios/Jurisprudencia/Buscador-Fondo-Documental-Jurisprudencia
5. Buscador de convenios colectivos. REGCON.
   http://explotacion.mtin.gob.es/regcon/pub/consultaPublica?autonomia=9000&consultaPublica=1
6. Búsqueda de Colectivos de ámbito autonómico.
   http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/C_Registro/BDEnlacesCCAA.htm
7. Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva
   http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Boletin/Boletin.htm
8. Estadística de convenios colectivos de trabajo
   http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm
9. Unión Europea. Empleo y política social. Síntesis de la legislación de la UE, Protección de grupos específicos de trabajadores.
   http://eur-lex.europa.eu/search.html?OBSOLETE_LEGISUM=false&name=summary-eu-legislation:employment_and_social_policy&qid=1427969807471&type=named&SUM_2_CODED=1708&SUM_1_CODED=17&SUM_3_CODED=170803
10. Observatorio de condiciones de trabajo. Colectivos de interés
    http://www.oect.es/portal/site/Observatorio/menuitem.1a9b11e0bf717527e-0f945100bd061ca/?vgnextoid=594cda55f22d6410VgnVCM1000008130110aR-CRD&vgnextchannel=71a32f5af8dc6410VgnVCM1000008130110aRCRD

VII. CONCLUSIONES

1. Una primera conclusión a la que se llega en este trabajo es que el estado de salud de los trabajadores de mayor edad es cada vez mejor, aunque esta mejora experimentada es menor a la de la esperanza de vida.

   Todas las proyecciones coinciden en que en los próximos años se experimentará un incremento en la esperanza de vida y un incremento en el porcentaje de la población de 65 o más años, en relación a la población total desde el actual 17% al 31,5% en 2050. Sin embargo, el incremento de la salud de las personas de mayor edad será inferior al del incremento en la esperanza de vida y, consecuentemente, de la aptitud para el trabajo.

2. Debido a este aumento de la esperanza de vida y a la caída de la tasa de natalidad, la población mundial envejecerá en los próximos años, lo cual facilitará que se produzca una nueva inmigración de trabajadores cualificados desde los países con población más joven a los países más envejecidos.

   Este aumento en la proporción de la población de edad avanzada junto a la cada vez más frecuente prolongación de la actividad laboral de los trabajadores, consecuencia del incremento de la edad ordinaria de jubilación y, posiblemente, de la reducción de la tasa de reemplazo de las pensiones, provocará que se incremente la edad media de los trabajadores y, que cada vez, haya más trabajadores de mayor edad en las plantillas de las empresas, incluso de edades superiores a la edad ordinaria de jubilación.

   Todo ello requerirá también de una actuación específica en materia de prevención de riesgos laborales, para la identificación de los puestos de trabajo ocupado por estos, de una evaluación de sus circunstancias personales en relación a la especial sensibilidad a los riesgos laborales y de una implementación de medidas para adaptar los puestos y condiciones de trabajo a sus circunstancias.

3. Respecto al estado de salud de los trabajadores de mayor edad, debido al paso de los años, éstos padecen cambios fisiológicos, morfológicos, psicológicos y sociales que determinan ciertas peculiaridades que les diferencian del resto de la población más joven, como es el hecho de padecer con mayor frecuencia enfermedades, precisar de mayores periodos para la recuperación o padecer mayores procesos crónicos. Además, los trabajadores de mayor edad, debido a su desgaste físico y a su estado de salud, tienen una mayor probabilidad de sufrir patologías relacionadas con las condiciones de trabajo, por lo que es preciso conocer cuáles son sus condiciones de salud, las cuales pueden hacerlos especialmente sensibles a algunos riesgos.

Mayoritariamente, las patologías diagnosticadas a los trabajadores de mayor edad son: hipertensión; artrosis, artritis o reumatismo; hipercolesterolemia; dolor de espalda crónico (cervical y lumbar); varices en las piernas; y diabetes. Existen también otras patologías importantes que, aunque afectan porcentualmente en menor medida, su incidencia aumenta significativamente a partir de los 55 años de edad, como son: el infarto de miocardio; la osteoporosis; las cataratas; la incontinencia urinaria; las embolias, infartos cerebrales y hemorragias cerebrales; la bronquitis crónica, enfisema y enfermedades pulmonares obstructivas crónicas; y otras enfermedades del corazón .

En la población de mayor edad se producen, además, limitaciones tanto físicas, como mentales o cognitivas, o ambas a la vez. Estas restricciones en la actividad habitual se producen, sobre todo, a partir de los 65 años de edad, aunque ya se manifiesten aumentos significativos a partir de los 35 años de edad, siendo las limitaciones más evidentes de las personas de edad avanzada las visuales o auditivas, junto con las limitaciones producidas por los dolores de espalda, cuello y nuca, hombros, rodillas, extremidades, manos y pies.

Así, el 80,8% de los trabajadores de 55 y más años padecen algún problema de salud, aunque el estado de salud general percibido por estos trabajadores es bueno y muy bueno en un 78,90%. Sin embargo, son los trabajadores que se ausentan en menor medida del trabajo por problemas de salud.

4. En el período 2010–2013, los accidentes de trabajo en valores absolutos como en valores relativos disminuyeron, pero aumentaron en 2014, rompiéndose así la evolución positiva de los últimos años. Por tanto, los datos confirman que las empresas han mejorado sustancialmente la seguridad en el trabajo, de tal forma que los accidentes laborales se han reducido en 7 años a la mitad. Sin embargo, no supone una buena noticia que en 2014 hayan aumentado, lo cual precisa de una investigación para descubrir las razones que lo explican.

   En los trabajadores de 55 y más años edad, también el índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada de trabajo disminuyó hasta 2012 y se incrementó a partir de entonces. Pero lo que es más preocupante es que se ha incrementado proporcionalmente más que en el resto de grupos de edades. Ello supone que desde 2012 ya no se puede afirmar que los trabajadores de mayor edad padecen menos accidentes de trabajo que el resto de trabajadores, esto sólo se puede ya afirmar de los trabajadores de 60 y más años de edad.

   Afortunadamente, del total de accidentes que padecieron en 2014 los trabajadores de 55 y más años de edad, los accidentes de trabajo leves fueron el 98,29%, mayoritariamente, dislocaciones, esguinces y torceduras, seguidos de heridas y lesiones superficiales. No obstante, los accidentes de trabajo graves se incrementaron en este grupo de trabajadores a partir de 2012, y hay que lamentar que los accidentes de trabajo mortales sean especialmente significativos en este grupo de edad, los cuales en 2014 en valores absolutos alcanzaron la cifra de 145 fallecidos, representando el 25% del total de accidentes de trabajo mortales.

La mayoría de los accidentes de trabajo en los trabajadores de 55 y más años están causados por distracciones, descuidos, despistes o falta de atención, seguidos por los causados por posturas forzadas, la manipulación manual de cargas y los debidos a aberturas o huecos desprotegidos y escaleras o plataformas en mal estado. Por tanto, son estas causas, las que prioritariamente deben tenerse en cuenta para la prevención de los accidentes de trabajo, extremándose las precauciones para evitar descuidos o falta de atención de los trabajadores, gestionar las condiciones del lugar de trabajo y de las tareas, reducir al mínimo la manipulación manual de cargas y prestar especial atención a la seguridad constructiva de los lugares de trabajo.

5. Respecto a las enfermedades relacionadas con el trabajo, el número de EEPP en los trabajadores de mayor edad se ha incrementado en los últimos años algo más que en el resto de trabajadores, aunque, el número de EEPP con baja se ha reducido ligeramente.

Sin embargo, los trabajadores de mayor edad son los que, porcentualmente, padecen un menor número de enfermedades provocadas o empeoradas por el trabajo, aunque su número no se ha reducido en los últimos años. También son los trabajadores de mayor edad los que padecen un menor índice de incidencia de patologías no traumáticas causadas por el trabajo, aunque son estos los únicos que no han experimentado una reducción del total de casos en 2014, aunque sí de los que han cursado con baja.

La exposición a los riesgos posturales seguidos del de sufrir un accidente, son porcentualmente, los mayores condicionantes de padecer una enfermedad laboral (AT o EP), existiendo una relación directa entre la edad del trabajador y la duración de la baja por EP.

6. El entorno laboral puede ser causante de problemas en la salud de los trabajadores o de empeoramientos de aquellos problemas de salud ya existentes, por ello es necesario conocer las características de los puestos de trabajo que van a ser ocupados por los trabajadores de mayor edad y tenerlas en cuenta en la evaluación del puesto, junto a las características de los trabajadores que lo van a ocupar, por si existieran riesgos específicos a los que el trabajador sea especialmente sensible.

Según los datos del estudio, los factores de riesgo más comunes en los puestos de trabajo ocupados por los trabajadores de 55 y más años, son la necesidad de mantener un nivel de atención alto o muy alto en sus puestos de trabajo que alcanza a más de las tres cuartas partes de estos trabajadores (especialmente en la construcción), además, casi dos terceras partes de estos trabajadores deben tratar directamente con clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (especialmente en el sector servicios).

Aproximadamente la mitad de estos trabajadores deben levantar o mover cargas pesadas en sus puestos de trabajo (sobre todo, en el sector de la construcción), deben realizar trabajos que requieren tener que repetir los mismos movimientos de manos o brazos (especialmente en la industria), o realizan tareas monótonas en sus puestos de trabajo (especialmente en el de la agricultura).

Una tercera parte de estos trabajadores habitualmente deben trabajar muy rápido en sus puestos de trabajo o atender varias tareas al mismo tiempo (especialmente en la construcción), e igual porcentaje de estos trabajadores están expuestos habitualmente al ruido (especialmente en la construcción).

Finalmente, una cuarta parte de los trabajadores de 55 y más años de edad deben adoptar habitualmente posturas dolorosas o fatigantes en su puesto de trabajo (sobre todo, en el sector de la agricultura y la construcción) o deben permanecer de pie sin andar (sobre todo, en este caso, en la industria y la construcción).

7. Finalmente, recordar que el principal objetivo de la LPRL es la promoción de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, lo cual significa iniciar e impulsar un proceso para alcanzar el logro de la plena seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, lo cual implica, como también reconoce la Directiva Marco 89/391/CEE, la mejora continua necesaria para alcanzar este logro.

   Precisamente, contribuir a la mejora continua de la Seguridad y Salud de los trabajadores de mayor edad es el objetivo de este estudio en el que se ha procurado ofrecer una radiografía del estado de salud y de la incidencia de las enfermedades y accidentes de trabajo, así como de las condiciones de trabajo y posibles causas que lo expliquen, pudiéndose concluir que aún deben mejorarse la protección de los trabajadores, en general, y de los de mayor edad en particular, para alcanzar la plena seguridad y salud en el trabajo.

   Como se ha señalado, objetivamente no necesariamente todos los trabajadores menores de edad o discapacitado son especialmente sensibles a los riesgos laborales, aunque la ley les reconozca tal presunción. De igual modo, no todos los trabajadores que padecen una patología son especialmente sensibles a los riesgos laborales específicos de todos los puestos de trabajo, en todo caso pueden serlo sólo a algunos, aunque en el caso de tener reconocida una discapacidad, sí actuará la presunción legal.

   Así igualmente, no todos los trabajadores mayores de edad son especialmente sensibles a los riesgos laborales, a los cuales la ley tampoco les reconoce tal presunción, sin embargo, como se ha podido comprobar en este estudio, la mayoría de ellos, debido a que padecen más enfermedades, muchas de ellas crónicas, que padecen limitaciones físicas, cognitivas o sensoriales y que estas patologías suelen cursar con mayor gravedad, por todo ello, les hace merecedores, a la mayoría de ellos, de la consideración de especialmente sensibles a algunos riesgos específicos de los puestos de trabajo, precisamente por sus propias características personales o estado biológico, que se ha dado a conocer en este estudio, aunque no tengan tal presunción legal, pues ello sólo puede hacerlo la ley.

   En todo caso, para que los trabajadores puedan prolongar su vida activa es imprescindible que cuenten con un buen estado de salud, lo cual, además, repercute en una mayor productividad y en menores costes por absentismo por enfermedad. Por esta razón se deben tener en cuenta las dolencias o

características de estos trabajadores que los hacen, a la mayoría de ellos, especialmente sensibles a los riesgos de padecer daños, sobre todo, en los puestos de trabajo que requieran de la manipulación manual de cargas; los trabajos que exijan posturas forzadas o mantenidas; los que requieran movimientos repetitivos o con cortos periodos para la recuperación; los trabajos con presión o sobre carga, los que exijan equilibrio o en los que existan riesgos de caídas, por nombrar algunos.