



ABORDAJE DE LA EDAD EN LAS EMPRESAS

Introducción

Se prevé que para 2033, el grupo más numeroso de trabajadores tendrá entre 55 y 59 años. Es conocido que la edad repercute negativamente en la realización de trabajos físicos y hace disminuir las capacidades funcionales, pero, a favor, trae consigo la experiencia y los conocimientos adquiridos. Además, no todas las personas sufren los cambios de la edad de igual forma. Influyen circunstancias como la alimentación, la actividad física e incluso, la predisposición genética.

¿Cómo lo abordan las empresas?

El envejecimiento de la población trabajadora supone un reto para las empresas.

La poca información de que se dispone sobre cómo influye la edad en la capacidad de desarrollo de la actividad laboral hace que, normalmente, las decisiones se tomen en base a una serie de estereotipos y falsos prejuicios que no tienen ninguna base científica, por ejemplo, se considera que no es rentable formar a los trabajadores de más de 45 años; se automatiza y se adoptan sistemas informáticos sin tener en cuenta las características de la población laboral, etc.

En la actualidad, lo que se debe hacer es tratar cada caso a nivel individual considerando al trabajador como “persona especialmente sensible” y cambiándolo de puesto de trabajo cuando sea necesario.

¿Cómo gestionar el envejecimiento de los trabajadores?

Para una adecuada gestión de la edad de los trabajadores, las empresas deberían actuar sobre:

1. **Pla de Prevención**, estableciendo un procedimiento sobre “trabajadores especialmente sensibles”, en el que se tenga en consideración el envejecimiento de los mismos, y en el que se es-

pecifique quiénes son, cómo detectarlos y cómo actuar en su caso, de manera individualizada.

2. **Evaluación de Riesgos y Medidas Preventivas**. Cuando se evalúa un puesto de trabajo se considera que todos los trabajadores tienen las mismas condiciones. No obstante, tanto la probabilidad de exposición al riesgo como sus consecuencias pueden variar en función de la edad, incluso, en función de las características de cada trabajador. Por tanto, se deberían realizar evaluaciones de riesgos más particularizadas y adoptar medidas preventivas adaptadas en las que se incluya la “gestión de la edad”. Estas medidas se pueden considerar a nivel particular y/o a nivel general:

A nivel particular: Consiste en dar soluciones concretas a las necesidades particulares de un determinado trabajador:

- Encontrando el puesto de trabajo que mejor se adapta a sus necesidades.
- Reduciendo o flexibilizando sus horarios de trabajo o permitiendo el establecer pausas o descansos con mayor frecuencia.





- Ajustando las condiciones de trabajo, adaptando los niveles de iluminación y de ruido.
- Reduciendo las demandas físicas.
- Aplicando otras medidas ergonómicas como reduciendo la repetitividad de las tareas; evitando o reduciendo las posturas forzadas; etc.

A nivel general: estableciendo políticas a largo plazo de mejora de las condiciones de trabajo. Se deben considerar los sistemas tecnológicos y organizativos teniendo presente las capacidades funcionales de los trabajadores y su evolución.

3. **Formación:** Puede existir la idea que algunos trabajadores con más edad tienen dificultades en el aprendizaje. Por ello, la formación que se ofrece debe:

- Procurar la actualización de los conocimientos y reciclar los ya adquiridos.
- Incrementar los niveles de formación general y profesional con el fin de reducir las diferencias de capacitación entre los jóvenes y los adultos.
- Aplicar métodos pedagógicos adecuados a los diversos niveles de conocimiento de los trabajadores.



4. **Vigilancia de la Salud.** Muchos de los problemas del envejecimiento están íntimamente ligados a los de salud. Para mejorar, se puede trabajar desde dos líneas:

A nivel general: mediante campañas de sensibilización o concienciación en la que se transmita a los trabajadores, la responsabilidad de cuidar de su salud y de mantener sus capacidades funcionales en el mejor estado posible (manteniendo una adecuada forma física, dieta equilibrada, hábitos de vida saludables, etc.).

Para ello, es importante ser capaz de indicar a cada trabajador su edad funcional respecto a su edad real, con objeto de detectar problemas de envejecimiento prematuro y poder actuar lo antes posible.

A nivel particular: vigilando especialmente el estado de salud de aquellos trabajadores que la evaluación de riesgos indique que están sometidos a factores de riesgo físico, químico, ambiental, ergonómico y psicosociales y aquellos incluidos como "especialmente sensibles". Así, se podrían determinar ciertas patologías laborales o no laborales, en la que la edad puede interferir negativamente, agravando las consecuencias sobre su salud ante la exposición de dichos riesgos.