



CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS PREVENTIVAS

LOS TRABAJADORES MAYORES

PLAN GENERAL DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS 2015



1.-INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

1.1.-Buenas prácticas

Las buenas prácticas preventivas vendrían a constituir un conjunto de recomendaciones, líneas informativas u orientaciones cuyo seguimiento debería redundar en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo del colectivo, sector, actividad, etc. al que se encuentren dirigidas.

Su contenido se basa en criterios generales en función de la normativa y de las informaciones disponibles en las diferentes materias, si bien debe recordarse que corresponde a los órganos jurisdiccionales la interpretación de dicha normativa, además de la aplicación que de la misma puedan realizar, para cada caso concreto, los órganos administrativos competentes.

El presente documento se focaliza sobre un grupo específico que podría verse afectado por una problemática igualmente particular en relación con la seguridad y salud en el trabajo, los trabajadores mayores.

De acuerdo con documentos de la Fundación Europa para la mejora de las condiciones laborales y de vida, unas buenas prácticas en relación con los trabajadores más mayores deberían incluir aspectos tales como:

- Las estrategias de contratación.
- La formación, el desarrollo y la promoción.
- Estrategias de trabajo flexibles.
- Diseño ergonómico de los puestos de trabajo.
- Cambios de actitud en las organizaciones.

Sin obviar otros factores, en este documento nos centraremos en los aspectos específicamente preventivos en relación con los trabajadores mayores, intentado comprender su realidad en materia de seguridad y salud en el trabajo e introduciendo recomendaciones tendentes a evitar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

La Fundación Europea antes citada, indica que, en cuanto a protección y promoción de la salud y diseño de puestos de trabajo, las buenas prácticas significarían optimizar los procesos de trabajo y su organización para permitir a los empleados trabajar en condiciones óptimas y asegurar su salud y capacidad de trabajo.

Las buenas prácticas en este campo pueden adoptar la forma de medidas preventivas o medidas destinadas a compensar el posible declive físico de los trabajadores.

1.2.-Quiénes son los trabajadores mayores

El término “mayor” se refiere en diferentes estudios a personas de edad variable, no existe un grupo comúnmente reconocido como de trabajadores mayores, algunos estudios los focalizan sobre los 55 años en adelante otros entre los 45 y superiores.

Con independencia de la edad concreta a partir de la cual se centran los estudios, parece natural que determinados aspectos físicos y/o cognitivos de las personas se modifiquen con el paso de los años y que, en cuanto trabajadores, estos cambios puedan derivar en factores significativos a efectos de la generación de riesgos en el trabajo. A estos factores apelaremos en este código.

En las estadísticas utilizadas en este documento y extraídas de la información facilitada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración nos hemos centrado en la franja de edad de aquellos trabajadores de 55 o más años de edad.

1.3.- ¿Por qué los trabajadores mayores?

El grupo de trabajadores mayores es objeto de interés específico por parte de los organismos de Seguridad y Salud de la Unión Europea, así, la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo los tiene identificados como grupo de interés prioritario.

El interés en este grupo viene dado por una doble vertiente, una específicamente centrada en la seguridad y salud en el trabajo y otra, más general, en la que intervienen factores diversos con frecuencia relacionados con la estructura de la población activa europea y los retos presentes y futuros del mercado de trabajo.

Como consideración previa se debe advertir que el mero indicador cronológico no es necesariamente señal de envejecimiento mental o fisiológico y que las diferencias entre personas del mismo grupo de edad pueden ser a menudo mayores que las existentes entre individuos de diferentes edades así como que los trabajadores mayores pueden contar con estrategias compensatorias que permitan equilibrar la posible pérdida gradual de determinadas habilidades.

De acuerdo con los resultados arrojados por la Encuesta Europa sobre condiciones de Trabajo de 2005, los trabajadores mayores pueden estar especialmente en riesgo por su exposición a condiciones de trabajo difíciles como el esfuerzo

físico excesivo o posturas forzadas, dado que éstas pueden aumentar el deterioro natural del cuerpo derivado del envejecimiento de las capacidades físicas y sensoriales.

A nivel europeo, los trabajadores por encima de 55 años tienden a sufrir accidentes más graves con un índice de mortalidad superior a la media. También son el grupo de edad con mayor incidencia de las enfermedades profesionales de largo desarrollo en el tiempo como el cáncer (asbesto) o enfermedades cardiovasculares.

Siempre según la citada Encuesta Europea de 2005, los trabajadores más mayores informan de un nivel superior de exposición a riesgos relacionados con la carga física derivada de la adopción de posturas forzadas, movimientos repetitivos o los derivados de la manipulación de cargas pesadas.

Referente a los sobreesfuerzos y trastornos musculoesqueléticos derivados, se debe señalar que las tareas con altas demandas físicas afectan fundamentalmente a los trabajadores más jóvenes pero cada vez más a los veteranos. En este sentido los datos europeos señalan que los trabajadores de las industrias de la manufactura, construcción y agricultura se encuentran más expuestos a riesgos derivados de esfuerzos físicos.

Con el aumento de la edad la salud del individuo tiende a deteriorarse, especialmente en cuanto a funciones sensoriales como la agudeza visual o la audición lo que en el ámbito laboral puede derivar en accidentes producidos por caídas, tropiezos, choques, etc.

También con el paso de los años se puede producir pérdida de capacidad cognitiva (memoria, razonamiento, resolución de problemas). Parece, no obstante, que el declive de estas capacidades con la edad no es inevitable y varía ampliamente dependiendo de las personas.

La organización del trabajo es otro factor que puede afectar a la salud y bienestar de los trabajadores mayores.

Según la encuesta de condiciones de trabajo 2005 de la Eurofound las condiciones de trabajo particularmente estresantes o agotadoras, la alta intensidad del trabajo y las horas extra son las más señaladas como influenciadoras sobre un estado de salud deficiente.

Como se indicó anteriormente, con independencia de los factores intrínsecos ya señalados, existen motivos de interés por parte de las autoridades para marcar este colectivo como grupo de interés prioritario que no son específicamente relativos a la seguridad y salud en el trabajo. Entre estos motivos se podrían citar los siguientes:

Se percibe de manera creciente la edad como un factor discriminatorio en el mercado de trabajo. Los trabajadores mayores están experimentando de manera creciente desempleo de larga duración y un acceso inferior a la formación en el trabajo.

Existen además razones de tipo práctico para que se promuevan vías para variar o reducir el impacto de las barreras de edad en el mercado de trabajo.

-El cambio en la estructura por edades de la población activa en Europa. El envejecimiento de la población activa implica un cambio en las estrategias de recursos humanos y nuevos enfoques. La futura competitividad estará basada en la productividad de trabajadores más mayores.

-Se reconsidera la salida temprana de los trabajadores más veteranos viéndola como una pérdida de experiencia y de la inversión realizada en recursos humanos.

A nivel oficial existe una amplia preocupación entorno a las tasas de empleo y la financiación de las pensiones (jubilaciones cada vez más tempranas, alta expectativa de vida, poca renovación de la fuerza laboral).

De acuerdo con un informe realizado por el Health and Safety Laboratory del Reino Unido no existiría justificación, amparada en la Seguridad y Salud en el trabajo, para la exclusión de los trabajadores mayores del mercado de trabajo, máxime si se tiene en cuenta que la Legislación en materia de salud laboral exige a los empresarios que minimicen los riesgos de todos los trabajadores tanto como sea posible y que se deben asignar las tareas teniendo en cuenta sus capacidades en orden a los riesgos.

La seguridad y salud en el trabajo no se debe utilizar como excusa para no permitir que los trabajadores mayores continúen trabajando, al igual que no puede ser excusa para que se les niegue la igualdad de trato en materias tales como la formación e información.

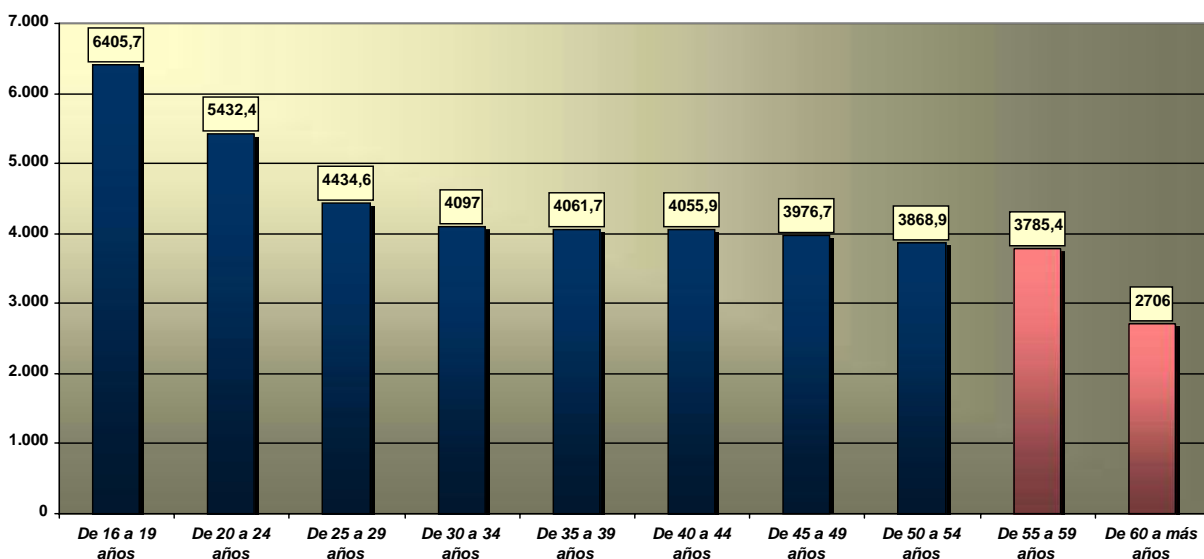
2.- LOS ACCIDENTES DE LOS TRABAJADORES MAYORES

Los estudios existentes en el ámbito de la Unión Europea señalan que aunque los trabajadores mayores sufren menos accidentes, sus lesiones suelen revestir mayor gravedad requiriendo un mayor tiempo de recuperación y presentan índices de mortalidad superiores a la media.

Indican igualmente que los jóvenes tienden a bajas de corta duración mientras que los mayores suelen tener más bajas de larga duración, esto parece ser resultado, en muchos casos de enfermedades o patologías crónicas.

En este apartado vamos a incluir tablas de siniestralidad en España del grupo de trabajadores mayores que, como se indicó anteriormente, se centran en la población activa con edades que van de los 55 años en adelante, que nos permitirán detectar la problemática de este grupo de trabajadores y verificará o no la anterior afirmación.

INDICE DE INCIDENCIA AT CON BAJA EN JORNADA POR EDAD (2009)



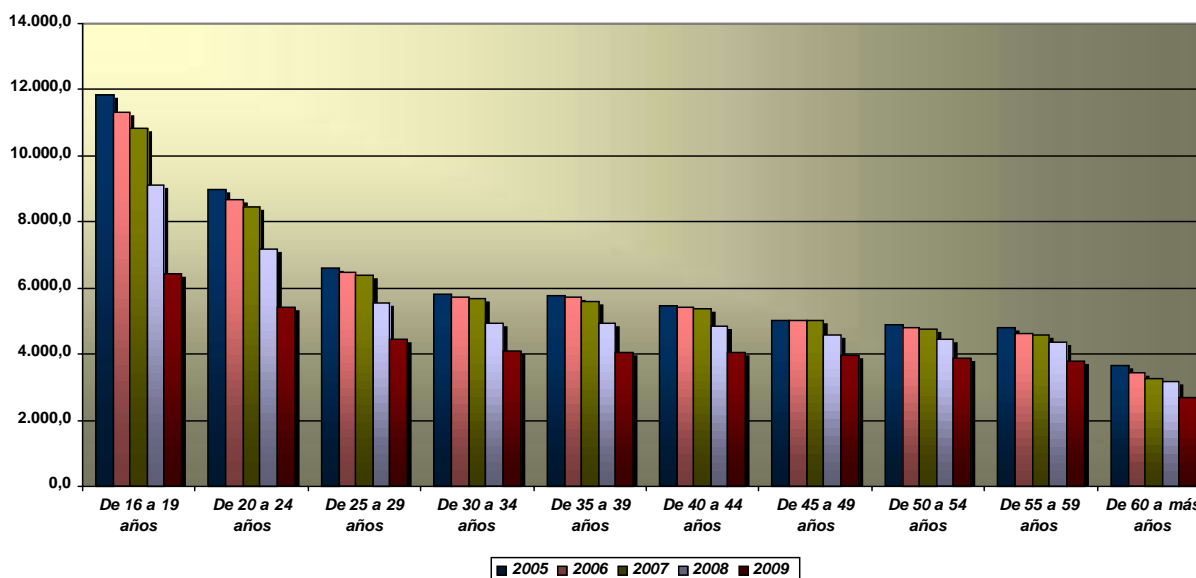
Código de Buenas Prácticas Preventivas – Los trabajadores mayores

El índice de incidencia es el que refleja la relación entre los accidentes producidos en jornada de trabajo y la población expuesta al riesgo. Es decir, señala que proporción de trabajadores se accidenta en el trabajo en función del número de trabajadores susceptibles de accidentarse. Es un indicador más preciso que el que puede aportar, por ejemplo, la cifra absoluta de accidentes de trabajo producidos.

Como vemos en la tabla correspondiente al año 2009, el índice de incidencia más elevado se da entre los trabajadores más jóvenes, el grupo que comprende edades de entre 16 y 24 años. Los grupos de edad de los trabajadores más mayores, los que comprenden 55 años en adelante presentan los menores índices del total.

Este dato, que podría tener un carácter coyuntural si nos centramos únicamente en el año 2009, se confirma en la siguiente tabla que representa la evolución del Índice de Incidencia en los últimos 5 años.

INCIDENCIA DE INCIDENCIA POR EDADES (2005-2009)



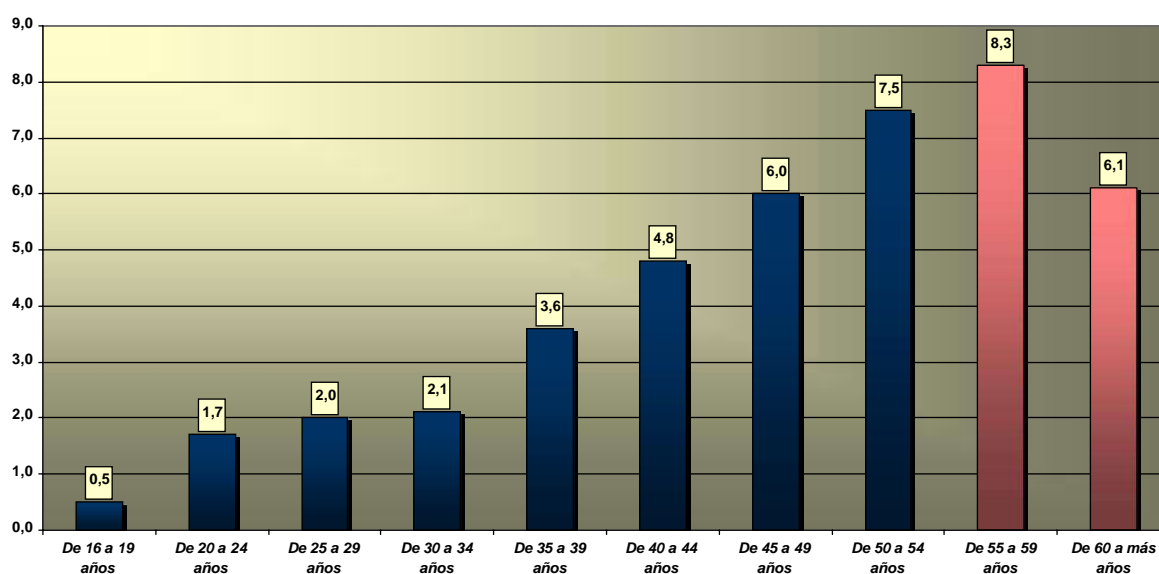
Código de Buenas Prácticas Preventivas – Los trabajadores mayores

Como se puede observar, en los últimos cinco años se mantiene la tónica del último, presentado la franja de edad de 55 en adelante los índices de incidencia más bajos del total.

Por lo anterior se podría confirmar en España que la tendencia detectada a nivel Europeo es cierta y que los trabajadores mayores presentan menos accidentes que el resto.

En la siguiente tabla se representa el Índice de Incidencia de Accidentes mortales por grupos de Edad.

I. INCIDENCIA ACCIDENTES MORTALES POR FRANJA DE EDAD (Año 2009)



Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Estadística de Accidentes de Trabajo.

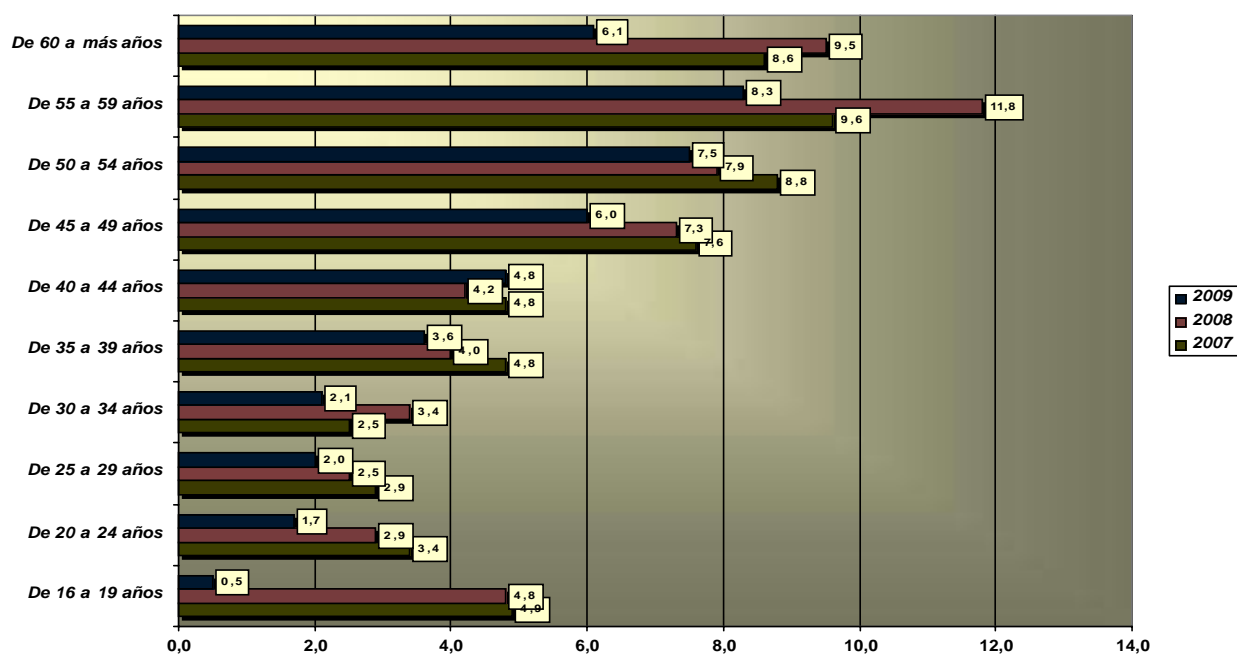
*Cifra de accidentes por 100.000 trabajadores.

En este caso, a la inversa que en el Índice de Incidencia General, la tendencia parece indicar que la tasa de Accidentes de Trabajo mortales crece a medida que la población activa envejece con un máximo en la franja de 55 a 59 años

Código de Buenas Prácticas Preventivas – Los trabajadores mayores

Si observamos la tabla de los últimos tres años comprobaremos que la tendencia es análoga.

INDICE DE INCIDENCIA DE ACCIDENTES MORTALES (2007-2009)



Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Estadística de Accidentes de Trabajo.

*Cifra de accidentes por 100.000 trabajadores.

En este sentido, el Informe Anual de Accidentes de Trabajo en España del año 2009, elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, señala que el índice de incidencia de accidentes mortales de los trabajadores de mayor edad, refleja un valor cinco veces mayor que el de los trabajadores más jóvenes y dos veces mayor que el de los trabajadores con edades comprendidas entre los 25 y 49 años.

En lo referente a la gravedad de los accidentes, también se podría afirmar que ésta es superior en los accidentes que afectan a los trabajadores más veteranos que al resto de grupos de edad.

Tomando como referencia los accidentes con baja en jornada totales del año 2009 por edad y grado de las lesiones, comprobamos que mientras que los graves sobre el total de los accidentes de todos los grupos de edad representan el 0,84%, en el grupo de edad de 55 a 64 años representa el 1,59%

Por tanto, parece confirmarse el análisis a nivel europeo en relación con los trabajadores mayores, éstos sufren menos accidentes pero las lesiones que padecen revisten mayor gravedad (periodos de baja más duraderos) y derivan en fallecimiento en un número superior.

Por lo que respecta a Enfermedades Profesionales y de acuerdo con el Informe de Enfermedades Profesionales del año 2009 del Observatorio de las Contingencias Profesionales de la Seguridad Social, se puede afirmar igualmente que tanto en hombres como en mujeres existe una correlación clara entre la edad y la duración de los procesos, como afirma dicho informe “a más edad corresponden procesos más largos”.

Por último se debería considerar la influencia que sobre la gravedad o duración de las lesiones puede representar la acumulación de lesiones a lo largo de los años que, lógicamente, afectará de forma creciente con el paso de los años.

3.- MARCO LEGAL Y CONCEPTOS BÁSICOS

Hasta ahora, se ha definido el grupo que denominamos trabajadores mayores, hemos contemplado las peculiaridades que podrían hacer de ellos un colectivo de atención especial en materia de seguridad y salud en el trabajo y hemos analizado la casuística general que les

afecta en relación con los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Cabría preguntarse si este grupo de trabajadores se encuentra sujeto a algún tipo de normativa especial en relación con los riesgos derivados del trabajo o si, por el contrario, les son aplicables, tal cual, los preceptos de la normativa de prevención de riesgos laborales general para el común de los trabajadores.

A esta cuestión habría que responder que no existe legislación específica en relación con los trabajadores mayores o más veteranos, siéndoles de aplicación la legislación general en materia de prevención de riesgos laborales, a salvo de alguna mención en guías técnicas o textos relativos.

En esta apartado repasaremos algunos de los principios más relevantes en materia de seguridad y salud en el trabajo de los incluidos en la legislación vigente, así como los principales textos legislativos, señalando aspectos cuya aplicación podría ser de especial relevancia en relación con los trabajadores mayores.

3.1. Legislación en Prevención de Riesgos Laborales

La prevención de riesgos laborales en nuestro país se encuentra regulada, básicamente, por la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos complementarios y de desarrollo. De éstos destaca por su importancia a efectos de organización y gestión preventiva en la empresa el Real Decreto 39/97 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, con sus sucesivas modificaciones.

Los Reglamentos derivados o complementarios a la Ley, regularán aspectos particulares o más concretos del ámbito preventivo (Lugares de Trabajo, Equipos de trabajo, Señalización, Riesgo eléctrico, Riesgos en actividades de construcción, Equipos de protección individual, etc.).

Con independencia de ello, existe normativa que, siendo anterior a la vigencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, continúa vigente regulando aspectos particulares de la acción preventiva (Reglamentos sobre plomo metálico, cloruro de vinilo monómero, etc.).

Igualmente existe numerosa normativa Jurídico-Técnica que, como su denominación parece hacernos ver, regula fundamentalmente aspectos técnicos, pero que pueden tener relevancia a efectos de prevenir riesgos durante el desarrollo de la actividad laboral (básicamente Reglamentos industriales).

Por último cabe destacar el papel que las normas convencionales (Convenios Colectivos) pueden desempeñar en la regulación de condiciones de trabajo a efectos preventivos en sus correspondientes ámbitos de aplicación.

La Ley 31/95 de Prevención de riesgos laborales constituye el marco básico en el que se desenvuelve la prevención en nuestro país. Establece un régimen de responsabilidades y obligaciones tanto de las empresas como de los trabajadores así como de las distintas administraciones públicas.

Por lo que respecta a las empresas, éstas están obligadas a desarrollar las actividades preventivas acogiéndose a alguna de las modalidades de organización específica que se les brindan en función de sus particulares características (tamaño de la empresa, peligrosidad de la actividad desarrollada, etc.).

Las empresas igualmente deberán realizar cuantas actividades sean necesarias para que el desempeño de la actividad no represente un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. Estas actividades se desarrollarán y articularán básicamente entorno al Plan de prevención, la evaluación de los Riesgos y la planificación de la acción preventiva.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales desarrolla una serie de conceptos básicos y plasma determinadas definiciones que resultan importantes a la hora de clarificar diversos aspectos en materia preventiva. En el siguiente apartado se señalan algunos de estos conceptos y se intentan orientar hacia el objeto de este documento: los Trabajadores mayores.

3.2. Conceptos básicos

Prevención: Será “el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”.

Es decir, se trata de todas aquellas actividades que precise realizar la empresa para conseguir que se eviten o disminuyan los riesgos presentes en la actividad de la misma.

Los trabajadores mayores, serán objeto de prevención en tanto en cuanto trabajadores, el fin de ese “conjunto de actividades o medidas” les deberá afectar en igualdad de condiciones que al resto de trabajadores, no siendo la edad motivo para que no se les aplique la totalidad de las mismas.

Riesgo Laboral: “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo”.

La prevención tendrá pues por objeto las actividades a desarrollar para que a los trabajadores (en este caso trabajadores mayores) se les limite o elimine la posibilidad de sufrir daños derivados del trabajo desempeñado y, tengamos en cuenta, que los trabajadores mayores tal y como se ve en la estadística tienden a sufrir accidentes con resultados de cierta severidad (graves, mortales).

Quizás uno de los conceptos recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que resulta más significativo por su repercusión y amplitud sea el de Condición de trabajo que se define como “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores”.

Dentro de esta definición se abarcan aspectos tales como:

Las características generales de los locales e instalaciones

- ¿dónde se desarrolla la actividad?.
- ¿en qué condiciones se encuentra?.
- ¿con qué medios de protección cuenta?.
- ¿De qué medidas de emergencia y evacuación dispone?.

Las características generales de los equipos, productos y demás útiles

- ¿Qué equipos de trabajo, herramientas y productos se utilizan?.
- ¿En qué estado de conservación se encuentran?.
- ¿Están sometidos a un mantenimiento y control periódico?.
- ¿Cuentan con las protecciones adecuadas?.

La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente (intensidades y concentraciones).

Los procedimientos para su utilización

- ¿Existe exposición a agentes de este tipo?.
- ¿Pueden resultar peligrosos?.
- ¿Sus concentraciones o niveles de presencia pueden dañar la salud?.
- ¿Se manipulan o utilizan de forma adecuada?.
- ¿Se cuenta con los equipos de protección idóneos?.

Otras características del trabajo incluidas las relativas a su ordenación y organización

- ¿Cuentan los trabajadores con la formación preventiva adecuada?.
- ¿Han sido informados de los riesgos de su actividad y de las correspondientes medidas preventivas?.
- ¿Cuenta la empresa con una organización preventiva apropiada?.
- ¿Se encuentra integrada la prevención en la empresa?.

Como se ve, las condiciones de trabajo a efectos de prevención de riesgos afectan a la práctica totalidad de los aspectos de la actividad dado que cualquiera de ellos, en circunstancias desfavorables puede incidir en la generación de riesgos para los trabajadores.

Es responsabilidad de la empresa que estas condiciones de trabajo no sean fuente de riesgo para los trabajadores.

Queda por ver, cómo la empresa podrá lograr el objetivo de que no se generen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Para ello la legislación nos da una serie de pautas:

- Estableciendo una organización preventiva adecuada a las circunstancias de la empresa.
- Integrando la prevención en el sistema general de gestión de la empresa como una actuación más a desarrollar, comprendiendo su conjunto de actividades así como a todos sus niveles jerárquicos. Esta integración se desarrollará a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Favoreciendo la colaboración de los trabajadores y su integración en materia preventiva a través de sus órganos de participación.
- Adoptando los instrumentos básicos para la gestión y aplicación del Plan de Prevención como son la Evaluación de Riesgos y la planificación de la acción preventiva.

El Plan de Prevención será el instrumento esencial a través del cual se integrará la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establecerá su política en materia de prevención. Deberá ser aprobado por la Dirección de la Empresa y asumido por su estructura organizativa.

Código de Buenas Prácticas Preventivas – Los trabajadores mayores

La Evaluación de riesgos, como instrumento básico de la gestión y aplicación de la acción preventiva, se encuentra destinada a estimar la magnitud de los riesgos que no se hayan podido evitar obteniendo la información necesaria para que la empresa pueda decidir respecto a la adopción de medidas preventivas y, en su caso, sobre el tipo de medidas a adoptar.

Nos encontramos en este caso, ante un punto de partida, diagnóstico del estado de la empresa en materia de seguridad y salud, necesario para desarrollar ulteriores acciones de corrección si fuera necesario. En resumen, debo saber como me encuentro para determinar lo que debo hacer con objeto de que las "condiciones de trabajo" no sean lesivas para los trabajadores.

Esta evaluación o diagnosis inicial deberá repetirse en determinadas circunstancias (cuando cambien las condiciones de trabajo, incorporación de nuevos trabajadores especialmente sensibles, cuando se hayan detectado daños para la salud de los trabajadores que hagan pensar en una inadecuación de las actividades preventivas o su insuficiencia).

Cuando el resultado de la evaluación ponga de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario deberá planificar la actividad preventiva con el fin de controlar o reducir dichos riesgos conforme a un criterio de prioridades en función de su importancia y/o número de trabajadores que puedan verse afectados.

Téngase en cuenta que la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales señala en relación con la Evaluación de Riesgos que ésta deberá tener en cuenta con carácter general las

características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deben desempeñarlos, por tanto resulta especialmente importante que en el momento de evaluar un puesto se tome en consideración si éste será cubierto por un trabajador mayor cuyas características personales y profesionales pueden tener una especial relevancia en la generación de un determinado riesgo.

La Ley de prevención define en su artículo 15 una serie de principios que deben regir la acción preventiva. Uno de esos principios es “adaptar el trabajo a la persona”. Este principio puede ser perfectamente contemplado en el caso de los trabajadores mayores, es decir se debería adaptar el trabajo, la tarea, los equipos o procedimientos utilizados a las características de los trabajadores que van a desarrollarlo o utilizarlo.

La adaptación del trabajo a la persona puede constituir una herramienta esencial que contribuya a suplir o disminuir el efecto que pueda representar un cierto declive de determinadas facultades por motivo de la edad, permitiendo a los trabajadores mayores un trabajo plenamente satisfactorio y seguro. Lo mismo cabría decir de otros trabajadores como los jóvenes, las personas con discapacidad, etc.

4.- DERECHOS Y DEBERES DE TRABAJADORES Y EMPRESAS

La legislación preventiva establece una serie de derechos y deberes de empresa y trabajadores en materia de prevención que, además de por ser requisito legal, constituyen una base imprescindible para conseguir una eficaz gestión de la prevención en la empresa y coadyuvan a la consecución de los objetivos deseados y ya señalados en apartados anteriores.

Entre estos derechos y deberes podemos destacar:

Información

Se debe garantizar que los trabajadores se encuentren informados de los riesgos presentes en el trabajo tanto los generales de la empresa como los particulares de cada puesto o tarea, así como las medidas de prevención y protección aplicables a dichos riesgos y las medidas de emergencia previstas.

Tengamos en cuenta que resulta esencial que los trabajadores sepan qué riesgos genera la actividad y que medidas de prevención se deben adoptar para evitarlos. El conocimiento de los riesgos redundará en una mayor seguridad en la actividad.

Formación

Se debe asegurar que los trabajadores reciben una formación adecuada, teórica y práctica en materia preventiva, tanto en el momento de su incorporación como cuando se produzcan cambios en sus funciones, tareas o se introduzcan cambios en los equipos de trabajo que utilicen.

La formación deberá ser específica del puesto de trabajo o función que desempeñen.

A este respecto cabe señalar que, de acuerdo con los datos de la Encuesta Europa sobre Condiciones de Trabajo del año 2005, los trabajadores mayores indican que reciben menos formación que los más jóvenes.

Los trabajadores mayores deben recibir la misma formación que el resto de trabajadores. En este sentido pueden requerirse adaptaciones de la formación que tengan en cuenta las

características de los trabajadores más experimentados (la diversidad de su experiencia previa, la conexión entre sus conocimientos anteriores y sus nuevos cometidos, etc.)

Consulta y participación

El empresario debe consultar a los trabajadores, permitiendo su participación, en lo referente a las materias que puedan afectar a la seguridad y salud en la empresa. Los trabajadores podrán efectuar propuestas para la mejora de los niveles de seguridad y salud en la empresa.

Esta participación se podrá canalizar en la mayoría de los casos a través de figuras u órganos de representación de los trabajadores específicos en materia de prevención (Delegados de Prevención, Comités de Seguridad y Salud).

Vigilancia de la salud

La empresa debe garantizar a los trabajadores la vigilancia periódica de su salud en función de los riesgos de la tarea. Esta vigilancia, se llevará a cabo con el consentimiento del trabajador, exceptuando determinados casos.

Las medidas de vigilancia de la salud se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.

En lo referente a deberes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, estos:

-Deben velar por su propia seguridad y por la de aquellos otros a los que les pueda afectar su propia actividad.

-Conforme a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario deben, entre otras cosas:

- Usar adecuadamente los equipos de trabajo, sustancias, etc.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa.
- No poner fuera de servicio y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad con los que pueda contar el centro de trabajo o los equipos utilizados.
- Cooperar con la empresa para que se puedan garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

Vemos aquí que, para que los trabajadores puedan cumplir con sus deberes en materia de seguridad y salud en el trabajo resultan fundamentales la formación e información que sobre esta materia puedan contar así como las instrucciones que puedan recibir del empresario.

Si no se ha obtenido información, formación o instrucciones relativas a la prevención de los riesgos en el trabajo, difícilmente se podrán usar adecuadamente los equipos de trabajo, las sustancias, los medios de protección, etc.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95) establece una serie de figuras para poder materializar la representación de los trabajadores en materia de seguridad y salud que, como se indicó con anterioridad, serán en muchos casos, las que canalizarán los derechos de información y consulta además de constituir, en uno de los casos, un importante foro de participación

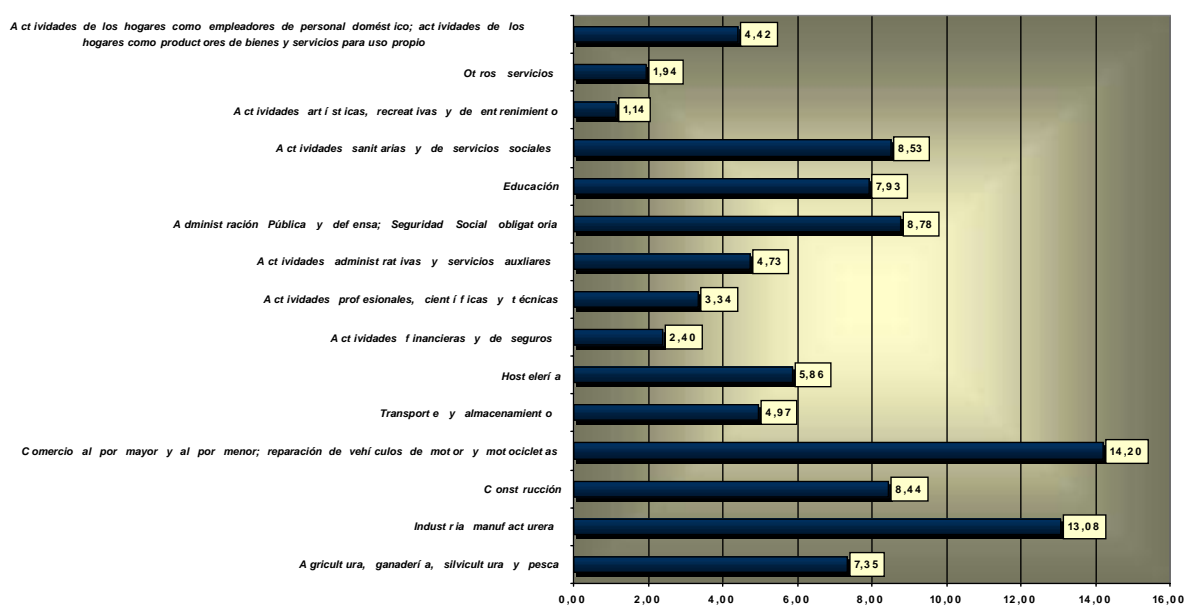
5.- LOS RIESGOS DE LOS TRABAJADORES MAYORES

Hemos visto como los trabajadores mayores sufren un menor número de accidentes de trabajo en jornada pero cuentan con un mayor índice de accidentes mortales y la gravedad de las lesiones sufridas en los accidentes es superior.

Vamos a intentar analizar en este apartado los sectores donde desempeñan sus tareas los trabajadores mayores y cuáles son las causas fundamentales de los accidentes sufridos por este grupo de trabajadores, es decir, a qué riesgos se enfrentan en el trabajo.

De acuerdo con los datos de la Labour Force Survey (Encuesta de Fuerza de Trabajo o mano de obra) correspondientes al último trimestre del año 2009, en España el empleo de trabajadores mayores (55 a 74 años) se repartiría de la siguiente forma:

TRABAJADORES DE 55 AÑOS O MÁS POR SECTORES EN % Año 2009
(Valores > 1%)



Se observa como el sector de empleo principal en este grupo de trabajadores sería el del comercio, seguido de la industria manufacturera, administración pública y seguridad social y las actividades sanitarias y servicios sociales.

Una forma de aproximarnos a la ejecución de actuaciones preventivas en este concreto grupo de la población activa podría consistir en centrarse en estos sectores que ocupan a una parte importante de los mismos. En este sentido nos remitimos a los códigos de buenas prácticas sectoriales disponibles en la página Web de UMIVALE ACTIVA.

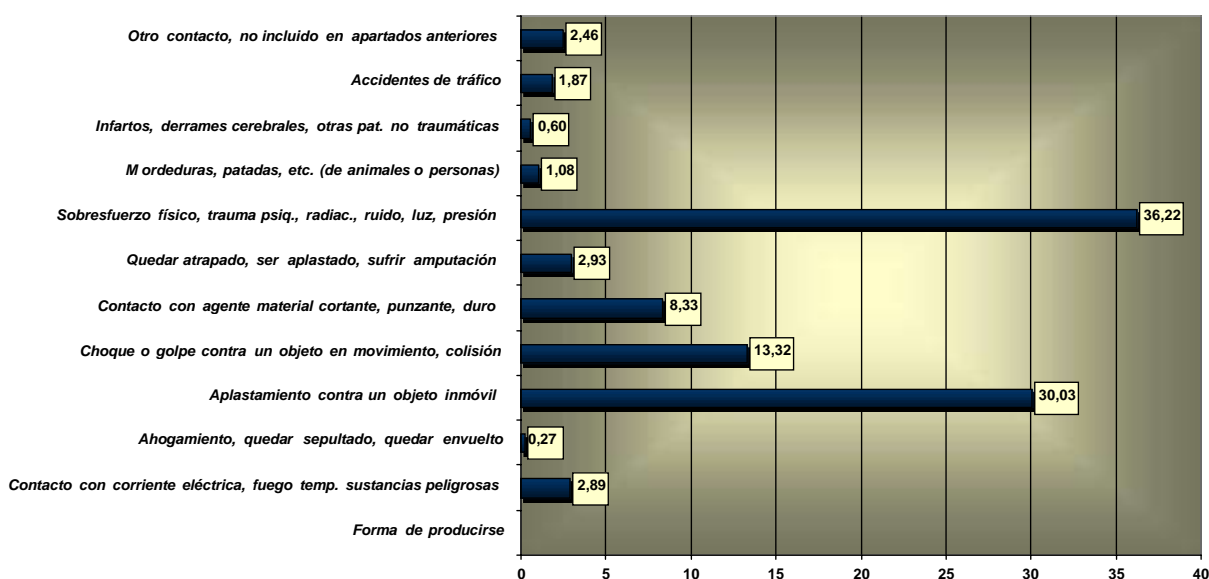
Otro enfoque, al que nos ceñiremos, lo puede constituir la atención a las causas que producen los accidentes entre los trabajadores mayores.

En lo referente a la forma de producirse los accidentes y lesiones de los trabajadores mayores, determinada documentación como la emanada de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo señalan como factores importantes los trastornos musculoesqueléticos y, en lo relativo a los accidentes, los resbalones, tropiezos y caídas

Por lo que respecta a España, en la siguiente tabla vemos el desglose de los accidentes que afectan a los trabajadores en la franja de edad de 55 a 64 años en cuanto a la forma de producirse:

Código de Buenas Prácticas Preventivas – Los trabajadores mayores

ACCIDENTES CON BAJA EN JORNADA POR FORMA DE PRODUCIRSE (Edad 55 a 64, en porcentaje)



Fuente: Ministerio de trabajo e Inmigración. Estadísticas de Accidentes de Trabajo

Como se puede observar, efectivamente, el mayor número de accidentes corresponde a los Sobreesfuerzos físicos, traumas psíquicos, etc. con más del 36% del total.

Dentro de este grupo, la inmensa mayoría (97,17%) corresponde a sobreesfuerzos físicos sobre el sistema musculoesquelético.

En el segundo lugar de las causas aparecen los aplastamientos sobre o contra objetos inmóviles con algo más del 30%. Este grupo incluye caídas, tropiezos o choques contra objetos inmóviles que, efectivamente ocupan más del 90% dentro del grupo.

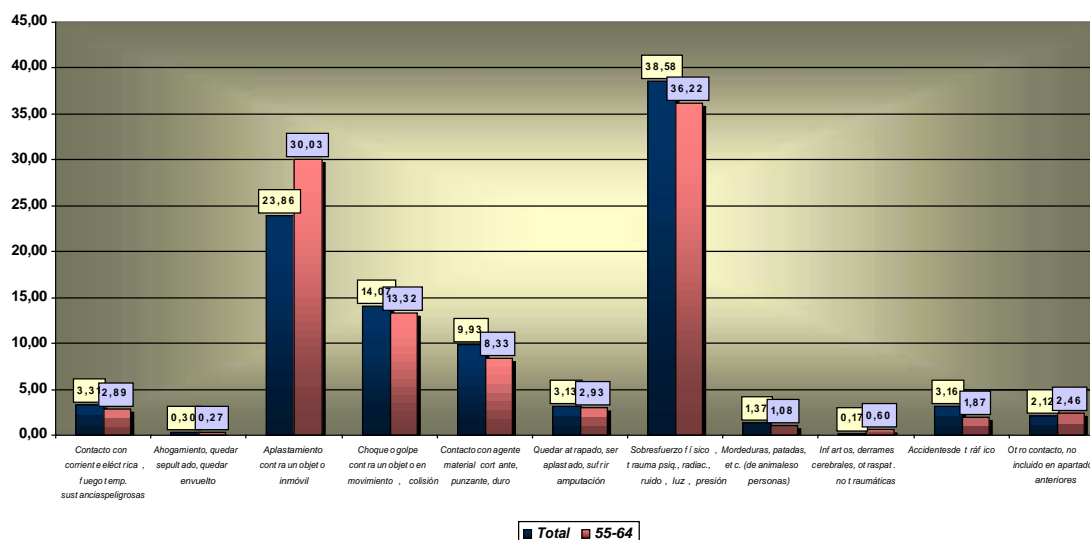
La unión de sobreesfuerzos y aplastamientos sobre o contra objetos inmóviles representa más del 66% del total de los accidentes producidos en este grupo de edad.

Código de Buenas Prácticas Preventivas – Los trabajadores mayores

A pesar de ello, se debe señalar que estos mecanismos de producción son los más frecuentes igualmente si tomamos en consideración todos los grupos de edad (62%), existiendo diferencias significativas en los aplastamientos sobre o contra objetos, superior entre los trabajadores mayores.

Merece la pena destacarse igualmente la notable diferencia existente en la comparativa del total y el grupo de trabajadores mayores en lo relativo a Infartos, derrames cerebrales y otras patologías no traumáticas donde en el caso de estos últimos su porcentaje triplica al del global.

COMPARATIVA ACCIDENTES POR FORMA DE PRODUCIRSE (Año 2009 en %)



Fuente: Ministerio de trabajo e Inmigración. Estadísticas de Accidentes de Trabajo.

El Informe Anual de Accidentes de Trabajo en España, elaborado por el INSHT incide igualmente en este punto, señalando que el efecto de los accidentes por “patologías no traumáticas” tiene una gran influencia en los índices de incidencia de accidentes mortales y es esperable que esta repercusión sea muy superior en los grupos de mayor edad.

De acuerdo con la documentación de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, los trabajadores mayores estarían más expuestos al riesgo de padecer trastornos musculoesqueléticos, entre otras razones, debido a que el proceso de envejecimiento reduce la fuerza muscular y el grado de movilidad de las articulaciones.

Por otro lado las caídas, resbalones y tropiezos podrían favorecerse por un peor equilibrio, menor capacidad de reacción, problemas visuales, exceso de confianza, etc.

5.1.-Sobreesfuerzo físico, Trastornos musculoesqueléticos.

Según se envejece el cuerpo pierde algo de movilidad y flexibilidad. Esta circunstancia puede provocar problemas cuando se realicen movimientos no habituales.

Los típicos afectan a la espalda, el cuello, hombros y miembros superiores.

Los trastornos musculoesqueléticos son la causa principal de incapacidad entre los trabajadores mayores, más expuestos al riesgo dado que el proceso de envejecimiento reduce la fuerza muscular y el grado de movilidad de las articulaciones.

Los principales factores de riesgo incluyen la manipulación manual de cargas pesadas, las posturas inadecuadas y los movimientos repetitivos.

Respecto a la manipulación manual de cargas, señalar que tradicionalmente ésta ha sido una actividad propia de los trabajadores jóvenes, pero con su continua disminución (envejecimiento del mercado de trabajo) cada vez se hace más difícil evitar este tipo de tareas en los

Código de Buenas Prácticas Preventivas – Los trabajadores mayores
trabajadores mayores. El riesgo de dolores dorsolumbares se incrementa con la edad y con el número de años trabajando.

Respecto a la adopción de posturas inadecuadas o movimientos repetitivos, señalar la importancia que puede revestir un correcto diseño ergonómico de los puestos de trabajo, adaptando las características de los mismos a las peculiaridades de los trabajadores (adaptación del trabajo a la persona).

Igualmente importante será verificar que los trabajadores que desempeñan las tareas se encuentran perfectamente capacitados para su ejecución (Evaluación de Riesgos, formación).

Pueden influir negativamente en la aparición de molestias debidas a sobreesfuerzos físicos factores organizacionales como los periodos de descanso insuficientes o los ritmos de trabajo muy fuertes.

Los turnos de trabajo inadecuados y el exceso de horas pueden causar fatiga y conllevar estrés laboral. Los trabajadores mayores pueden estar menos capacitados para regular sus patrones de sueño. Trabajando a turnos pueden requerir mayor tiempo de recuperación entre turnos.

5.2.-Caídas al mismo y distinto nivel, tropiezos choques

En general con la edad puede ser más difícil mantener una correcta postura o equilibrio, por ello pueden ocurrir más accidentes por pérdida de equilibrio.

Por otro lado, producto del envejecimiento, la facultad de visión puede disminuir en cierta medida, este motivo puede contribuir al desencadenamiento de accidentes por tropiezos con objetos, caídas al mismo y distinto nivel etc.

Unos niveles de iluminación inadecuados pueden favorecer que no se aprecien con claridad elementos que obstaculicen vías de circulación de personas o vehículos, derrames o vertidos en zonas de paso, etc.

Igualmente unos niveles de iluminación inadecuados pueden generar accidentes durante la operación de equipos de trabajo, herramientas, etc.

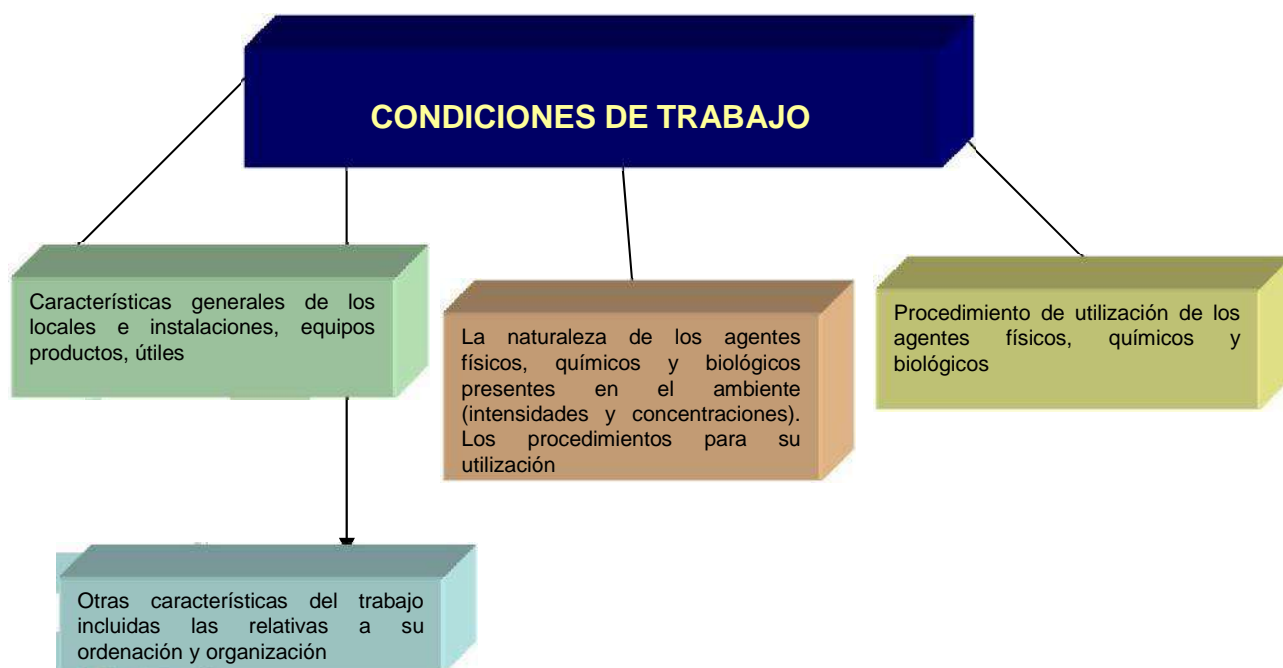
La pérdida de la capacidad de audición generada en algunos casos por el proceso de envejecimiento puede ser igualmente causa de accidentes al no apreciar adecuadamente señales acústicas que adviertan de determinados peligros.

El exceso de confianza también puede favorecer que se produzcan accidentes por caídas, tropiezos o choques.

6.- BUENAS PRÁCTICAS

El concepto de “condiciones de trabajo” que aparece reflejado en la ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y que ya se mencionó anteriormente, viene a señalar que éstas son cualquier característica del mismo que puede tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo presente que riesgo, es la posibilidad de sufrir un determinado daño derivado del trabajo.

Dentro de las condiciones de trabajo quedan incluidas múltiples facetas que podemos visualizar más claramente en este cuadro:



Por tanto, los locales donde se desarrolla la tarea, los equipos de trabajo que se utilizan, los agentes o sustancias empleados, sus procedimientos de uso o la propia organización del trabajo, son susceptibles de generar riesgos para la seguridad y salud tanto del común de los trabajadores como específicamente en nuestro caso, de los trabajadores mayores. Como ya se ha visto, en este último grupo y de manera singular, pueden producir lesiones por sobreesfuerzos, caídas al mismo o distinto nivel o tropiezos y choques.

Las buenas prácticas tendentes a eliminar o minimizar estos riesgos apelarán a factores tanto materiales como las herramientas, equipos de trabajo o diseño de los puestos, como organizacionales como los métodos de trabajo, horarios, formación e información, etc.

De acuerdo con lo expresado por el Health and Safety Laboratory del Reino Unido, un correcto diseño ergonómico, la tecnología, la formación, el diseño de tareas o la dirección y promoción de la salud serán herramientas que pueden ser utilizadas por todos los trabajadores para prevenir lesiones innecesarias y accidentes, y que aligeren o prevengan el discomfort.

6.1.-Sobreesfuerzos

Se pueden facilitar modificaciones en las tareas o equipos de trabajo para disminuir las demandas físicas de las tareas de todos los empleados.

En lo que respecta a la adopción de posturas inadecuadas que pueden facilitar la aparición de lesiones o molestias, se debería considerar que los cambios en el tamaño corporal (que pueden derivarse del proceso de envejecimiento) pueden tener implicaciones para el diseño de los puestos de trabajo: posicionamiento de pantallas, alturas de planos de trabajo, distancias de alcance, mobiliario regulable.

Los sobreesfuerzos físicos, más allá de los datos referidos al grupo de trabajadores mayores, representan, de acuerdo con los datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración más del 38% del total de los accidentes con baja referidos al año 2009 en cuanto a la forma de producirse, siendo, con diferencia, el principal mecanismo de producción. Recordemos que en lo referido a los trabajadores mayores, estos sobreesfuerzos representan más del 36% del total de los accidentes con baja en jornada referidos a este grupo.

Las cifras del MTIN del año 2009, señalan igualmente que un 28% de los accidentes con baja totales se producen por manipulación de objetos y un 14% por transporte manual. Además un 31,2% de los accidentes totales se deben a movimientos del cuerpo como consecuencia de o con sobreesfuerzo físico.

Existen numerosos factores que pueden incidir en la aparición de lesiones, de mayor o menor gravedad, derivadas de sobreesfuerzos físicos.

- Adopción de posturas incorrectas o forzadas durante la ejecución de tareas. Pensemos en la gran cantidad de tareas que pueden requerir la ejecución de movimientos forzados o reiterados como agacharse, permanecer en cuclillas, permanecer con el tronco inclinado, etc.
- Las derivadas de manipulación manual de elementos de peso y volumen variables y, con frecuencia, en condiciones desfavorables.
- Estatismo postural o mantenimiento prolongado de posturas tanto en tareas sentado como de pie. Consideremos las numerosas tareas que pueden requerir permanecer de pie durante gran parte de la jornada o, en la posición de sentado, como en puestos de tipo administrativo, atención telefónica, etc.

Respecto a la manipulación de manual de cargas, los riesgos derivados de la misma representan una importante preocupación a nivel europeo (sin duda motivada por su peso en la siniestralidad laboral global), al punto que haber sido objeto de una Directiva al respecto (Directiva 90/269/CEE) y su

consiguiente transposición al Derecho Español en el Real Decreto 487/97 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

Recordemos que, como se señaló anteriormente, la manipulación manual de cargas ha sido tradicionalmente una actividad propia de los trabajadores jóvenes, pero que, debido al progresivo envejecimiento del mercado de trabajo, se hace cada vez más difícil evitar que este tipo de tareas sean realizadas por trabajadores de edad más avanzada. El riesgo de dolores dorsolumbares se incrementa con la edad y con el número de años trabajando.

Los contenidos del Real Decreto 487/97 son explicitados y ampliados en la Guía Técnica del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo respecto a esta materia, estableciéndose en ella alguna recomendación específica en lo referente a trabajadores mayores.

La Información sobre los riesgos a los que los trabajadores se encuentran expuestos además del conocimiento sobre técnicas y formas de evitarlos puede ser, sin duda, una de las mejores herramientas para disminuir la tasa de siniestralidad reflejada por este motivo.

Como principio fundamental se debería evitar la manipulación manual mediante la adopción de medidas como la automatización y mecanización de los procesos y de no poderse evitar, el empresario adoptará las medidas de organización adecuadas, utilizará los medios apropiados y proporcionará a los trabajadores tales medios para reducir el riesgo.

En particular, debe proporcionar a los trabajadores una formación en el correcto modo de efectuar la manipulación.

En la Guía Técnica del INSHT en relación con la manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, en especial dorsolumbares, cuando se establecen especificaciones sobre el peso de la carga, se señala como indicación general que si la población expuesta son mujeres, *trabajadores jóvenes* o mayores se rebaja el peso máximo a desplazar de 25 Kg. a 15 Kg.

En la adopción de posturas incorrectas, movimientos repetitivos o estatismo postural, será importante aplicar el principio ergonómico de la prevención que alude a la adaptación del trabajo a la persona, es decir, destinar las diferentes tareas, equipos de trabajo, instalaciones, etc. en función de las características de los trabajadores.

6.2.-Caídas y tropiezos

Las caídas y tropiezos constituyen la segunda causa más frecuente de los accidentes con baja en jornada de trabajo de los trabajadores mayores. Así en el año 2009 los aplastamientos sobre o contra objetos inmóviles representan algo más del 30% de los accidente. Las caídas, tropiezos o choques contra objetos inmóviles ocupan más del 90% dentro del grupo.

Las caídas al mismo o distinto nivel o los tropiezos se pueden deber a múltiples factores como, entre otros:

- Niveles de iluminación insuficientes.
- Presencia de elementos en zonas de paso.

-Almacenamiento incorrecto de materiales.

-Presencia de desniveles, escaleras, etc. con protección inadecuada.

Hemos visto anteriormente como la capacidad visual de las personas puede verse afectada por el proceso de envejecimiento. Esta circunstancia debería tenerse en cuenta en el momento de considerar la iluminación general de los locales, instalaciones o zonas de trabajo.

El Real Decreto 486/97 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo es transposición al Derecho Español de la Directiva 89/654/CEE, relativa a la misma materia y desarrolla una serie de normas que deben ser observadas para evitar que los lugares de trabajo se conviertan en origen de riesgos para los trabajadores.

En el Real Decreto 486/97 los lugares de trabajo se definen como “las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo...”, quedando incluidos en la definición, entre otros, los servicios higiénicos, locales de primeros auxilios, locales de descanso y comedores. El Real Decreto también efectúa una serie de exclusiones en su contenido (medios de transporte, obras de construcción, etc.).

En esta Norma se señala, que los lugares de trabajo deben conservar unas adecuadas condiciones ambientales que eviten riesgos o molestias para los trabajadores durante el desarrollo de las tareas. La iluminación o, concretamente su inadecuación, puede ser una de esta fuentes de riesgo.

La iluminación de los lugares de trabajo debe ser suficiente y adecuada a la tarea que se desarrolla o al ámbito del local donde se desempeña. El Real Decreto 486/97 señala una referencia de niveles de iluminación en función de la exigencia visual de las tareas que se desempeñan y de otras características.

La Guía Técnica del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en relación con los lugares de trabajo, señala, explícitamente que la iluminación debería ser incrementada para los trabajadores que requieran un nivel de luz superior a lo normal, como consecuencia de su edad o de una menor capacidad visual.

Por lo tanto, se debe prestar especial atención a la iluminación de locales y zonas de trabajo teniendo en cuenta las características de los trabajadores.

El Real Decreto 486/97 también refleja otro tipo de medidas de diferente índole, cuyo seguimiento debe llevar a reducir los riesgos en los lugares de trabajo y que pueden derivar, entre otros, en tropiezos y caídas.

Así, el manteniendo de unas condiciones óptimas en materia de orden y limpieza es causa de una reducción importante de los accidentes. A parte de los evidentes factores de carácter higiénico relacionados con una adecuada limpieza de los locales e instalaciones, pensemos en la posibilidad de caídas al mismo nivel derivadas de la presencia de objetos en zonas de paso o la permanencia de suelos húmedos o mojados en zonas que, por la propia actividad, pueden ser propensas a contar con ellos.

Los trabajadores deben disponer del espacio suficiente para el desarrollo de las tareas evitando accidentes por choques, golpes o tropiezos derivados de esta circunstancia.

Los suelos deben ser estables, fijos y no resbaladizos sin irregularidades ni pendientes peligrosas.

Es fácil que en las áreas de trabajo se presenten escaleras o desniveles por donde desarrollan tareas los trabajadores. En este sentido se debe tener presente que los lados abiertos de las escaleras deben estar protegidos adecuadamente con el fin de evitar caídas a distinto nivel (cuando tengan una altura superior a 60 cm. siempre). La protección puede consistir en una barandilla (con altura mínima de 90 cm.) con la resistencia adecuada y con elementos que eviten no solo la caída sino el deslizamiento de los trabajadores bajo la misma o la caída de objetos en caso de que sea factible la presencia de objetos en la escalera.

Igualmente es recomendable que los lados cerrados de las escaleras cuenten con un pasamanos o elemento que permita la sujeción en caso necesario durante los desplazamientos por las mismas, (obligatorio en determinados casos en función de la anchura y altura de la escalera). Resultará de especial importancia la protección de aquellas zonas en las que puedan existir aberturas o desniveles en los que exista riesgo de caída, de forma obligatoria de acuerdo con el R.D. 486/97 cuando la altura de caída sea superior a 2 metros.

Es importante con objeto de evitar caídas por escaleras que éstas cuenten con materiales antideslizantes o que dispongan de elementos antideslizantes en la propia escalera o sobre ella (mamperlanes o bandas antideslizantes).

Escaleras de mano. Las escaleras de mano, presentes prácticamente en todas las actividades y de uso diverso, constituyen con frecuencia una fuente de riesgo de caídas a distinto nivel que pueden revestir graves consecuencias.

Seguir los consejos esenciales de seguridad en el uso de escaleras de mano, tomados en gran parte del contenido del R.D. 1215/97 (equipos de trabajo), contribuirá a reducir la incidencia de las caídas a distinto nivel derivadas de su uso.

6.3.-El ruido

Como se indicó más arriba, los trabajadores mayores pueden sufrir problemas de audición relacionados con la edad o derivados de una larga vida laboral. Estos problemas pueden derivar en falta de oído para percibir posibles riesgos del entorno o para entender correctamente señales o instrucciones verbales de alarma o peligro.

Estos factores deberían estar presentes en el momento del diseño de las tareas o la señalización en el centro de trabajo.

Téngase en cuenta igualmente que los trabajadores mayores podrían estar incluidos entre los especialmente sensibles según señala la Guía Técnica del INSHT para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición de los trabajadores al ruido a efecto de la evaluación de riesgos. En dicho texto se señala *"A estos factores cabe añadir la edad, en especial para los trabajadores de más de 50 años que pueden presentar una mayor fragilidad coclear...."*

6.4.-Factores organizacionales

Más allá de factores materiales como las características de locales, equipos de trabajo, condiciones ambientales o de tareas específicas como la manipulación de cargas, existen

otros factores que afectan a la organización y que, en determinadas circunstancias pueden tener relevancia en la generación de riesgos, en nuestro caso, para los trabajadores de más edad.

Recordemos que la ordenación y organización del trabajo representa también una “condición de trabajo”, es decir, característica del mismo que puede tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores .

Diversa documentación relativa a los riesgos de los trabajadores mayores alude a factores organizacionales que pueden afectar a la seguridad y salud de dicho colectivo.

Así el documento “Ageing and Work” de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo señala que unos turnos de trabajo deficientemente organizados o el exceso de horas de trabajo pueden causar fatiga y conllevar estrés laboral. Los trabajadores mayores trabajando a turnos o en horario nocturno pueden requerir un mayor tiempo de recuperación entre los turnos. Los empresarios deberían tener en consideración los patrones de trabajo (tanto las horas totales como el establecimiento de turnos) como una parte de los riesgos que conlleva la tarea.

De acuerdo con documentación de la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo (Age and working conditions in the European Union) la búsqueda de flexibilidad por parte de las empresas y la frecuencia creciente de cambios técnicos u organizacionales se puede plasmar en un crecimiento de la movilidad en el trabajo, la búsqueda de la rotación de tareas y por una mayor presencia de situaciones de aprendizaje y cambios en el trabajo.

Estas situaciones pueden representar dificultades para los trabajadores más mayores y contribuir a una percepción negativa de éstos por parte de los empresarios, incrementada en ocasiones por la reticencia a la adopción de cambios por parte de los empleados de la franja de edad superior.

Conseguir que los cambios en el trabajo resulten aceptados con éxito, incluso en los últimos años de vida laboral de un trabajador puede depender de diferentes factores a los que se debe dar la debida importancia:

- Correcta y clara transmisión de las razones que llevan a los cambios en las empresas.
- Adaptar la formación necesaria a las características de los trabajadores más veteranos (relación entre conocimientos previos y nuevos cometidos, experiencia, etc.). Prever la necesidad de desarrollar una formación continua.
- Horarios que les permitan desarrollar y consolidar las habilidades adquiridas

Otro factor organizacional importante en relación con los riesgos relacionados con el trabajo y los trabajadores mayores es el referido a la formación.

De acuerdo con la información facilitada por la anteriormente citada Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, parece un hecho demostrado que los trabajadores mayores tienen menos acceso a la formación que los trabajadores más jóvenes. Este hecho puede ser relevante a efectos de garantizar la seguridad y salud de estos trabajadores.

Esta práctica puede ser analizada a la luz de un cliché o mito que indicaría que los trabajadores más mayores tienen más dificultades para adquirir nuevos conocimientos.

Como ya se ha señalado, la formación es un derecho de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud y a ella se debe acceder en igualdad de condiciones. La edad no debe ser motivo de discriminación en el acceso a los contenidos de prevención que puedan afectar a la salud de los trabajadores.

El laboratorio de Seguridad y Salud de Reino Unido indica en determinada documentación (Facts and misconceptions about age, health status and employability) que los mayores pueden adquirir información nueva si bien, como el resto de trabajadores, se benefician de una formación ajustada a sus necesidades. Señala igualmente que todos los trabajadores se pueden beneficiar de un entorno de aprendizaje continuo en las organizaciones y los trabajadores mayores deberían contar con las mismas oportunidades de formación que los más jóvenes.

Cabe añadir que dadas las características de este grupo de trabajadores puede ser interesante el establecimiento de prácticas de promoción de la salud, no solo ocupacional, sino general, fomentando hábitos saludables de vida en relación con aspectos tales como el ejercicio físico, la alimentación o el tabaquismo.

Téngase en cuenta a este respecto lo señalado anteriormente respecto a la incidencia de los Infartos, derrames cerebrales y patologías no traumáticas entre los trabajadores mayores.

El estilo de vida con factores como los citados anteriormente puede determinar de manera importante la salud, por lo que sería beneficioso para todos los trabajadores que los empresarios ofreciesen iniciativas de promoción de la salud en el lugar de trabajo.

7.- RESUMEN

Los trabajadores mayores constituyen un grupo de interés prioritario a nivel europeo para la Agencia Europea de Seguridad y Salud. Este interés interactúa en una doble vertiente, la Seguridad y Salud de los trabajadores y las circunstancias coyunturales del mercado de trabajo que hacen de los trabajadores mayores un colectivo estratégico en un mercado de trabajo que envejece paulatinamente.

La siniestralidad de este grupo de trabajadores reviste características específicas como son su elevado índice de incidencia en lo referente a accidentes mortales o la gravedad superior de los accidentes padecidos, lo que redundará en un mayor número de días de baja por proceso.

Los factores físicos derivados del envejecimiento varían de manera considerable entre los diferentes individuos y, en cualquier caso, no pueden ser utilizados como excusa para su exclusión del mercado de trabajo, exclusión amparada a menudo en tópicos o clichés que no siempre se ajustan a la realidad.

La adaptación de las condiciones de trabajo a sus peculiaridades, a menudo sencilla, puede constituir una herramienta esencial para evitar que éstas sean especialmente hostiles a los trabajadores mayores.

Los factores de carácter organizativo resultarán igualmente importantes para mejorar las condiciones de seguridad y salud de estos trabajadores, la formación e información, la correcta organización de los horarios, turnos, etc. pueden constituir herramientas positivas en este sentido.

La experiencia, conocimiento y, en definitiva, el capital humano que representan estos trabajadores constituyen algunos de sus mejores activos.

8.- LEGISLACIÓN Y FUENTES DE INFORMACIÓN DE INTERÉS

*Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

*Real Decreto 39/97 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

*Real Decreto 486/97 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

*Real Decreto 487/97 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, en particular dorsolumbares de para los trabajadores.

*Guías Técnicas del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo en relación con los Decretos de Lugares de Trabajo y Manipulación manual de cargas.

*Informe Anual de Accidentes de Trabajo en España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

*Información Estadística del Ministerio de Trabajo e Inmigración en relación con Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

*Información en la página Web de la OSHA (Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo) en relación con los mayores como grupo prioritario.

*Notas Técnicas de Prevención (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.