

Curso de Adaptación al Grado de Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2013/2014

Convocatoria: Junio

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
EN TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE EDAD AVANZADA**

Collective Bargaining and Occupational Risks Prevention Workers in Elderly.

Realizado por la Alumna Doña Nayra Cerdeña Ventura.

Tutorizado por la profesora Doña Inmaculada Sandra Fumero Dios.

Departamento: Derecho Financiero, del Trabajo y de la Seguridad Social.

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ABSTRACT

Currently, the world has been immersed in a strong demographic change with an increase in life expectancy and declining birth rate coupled with a decline in the number of young people entering the labor market. All this is reflected in an aging population and a reduced capacity of the labor force so that Europe like Spain, looking for different strategies to deal with such a situation. These strategies are designed to increase the employment rate of older people increasing the retirement age, eliminating any incentive for early withdrawal from the labor market and encouraging the use of this group.

Therefore, this paper will focus on knowing the different measures that have been taken to address this situation, relating them to the importance of collective bargaining and the prevention of occupational hazards in the maintenance of working life of older workers 55 years.

RESUMEN

Actualmente, el mundo se ha visto sumergido en un fuerte cambio demográfico observándose un aumento de la esperanza de vida y un descenso de la natalidad junto con una decadencia del número de jóvenes que acceden al mercado laboral. Todo esto, se ve reflejado en un envejecimiento de la población, así como en una disminución de las capacidades de la población activa por lo que, Europa al igual que España, busca diferentes estrategias para hacer frente a tal situación. Estas estrategias, están encaminadas a elevar la tasa de empleo de las personas de más edad aumentando la edad de jubilación, eliminado cualquier tipo de incentivo al abandono prematuro del mercado laboral y estimulando el empleo de este colectivo.

Por ello, este trabajo se centrará en conocer las diferentes medidas que se han adoptado, para hacer frente a dicha situación, relacionándolas con la importancia de la negociación colectiva y de la prevención de riesgos laborales en el mantenimiento de la vida laboral de los trabajadores mayores de 55 años.

ÍNDICE

1. Introducción.....	4
2. Vinculación de la Negociación Colectiva a la Prevención de Riesgos Laborales.....	6
3. Marco Referencial.....	11
4. Objeto de Estudio.....	18
5. Análisis descriptivo.....	19
5.1. Los cambios demográficos y sus consecuencias a nivel Mundial.....	19
5.2. Los cambios demográficos y sus consecuencias a nivel Europeo.....	19
5.3. Los cambios demográficos y sus consecuencias a nivel Nacional.....	21
5.3.1. Relación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.....	22
5.4 Merma de las Capacidades de los Trabajadores y Trabajadoras de edad avanzada producidas por el envejecimiento.....	25
6. Conclusiones.....	30
7. Bibliografía.....	32

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, España al igual que el resto de Europa, ha sufrido un fuerte cambio demográfico el cual ha sido reconocido por varios estudios realizados, entre otros, por la Organización Mundial de la Salud¹ (OMS) en los que se observa un aumento en la esperanza de vida² y descenso de la natalidad³. Todo esto se ve reflejado en un envejecimiento⁴ de la población, así como en una disminución de las capacidades de la población activa⁵. Tal y como se refleja en los estudios realizados por el observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) cada vez son menos los jóvenes que acceden al mercado de trabajo lo que hace que los empresarios deban recurrir, para cubrir sus necesidades de Recursos Humanos, a personas con una edad más avanzada. De esta forma, aparece un descenso de la tasa pensionista/cotizante que imposibilita que la fuerza de trabajo mantenga a los pensionistas en los términos actuales.

Este envejecimiento de la población en general, así como de la población activa hace que a nivel europeo se establezcan diferentes retos para hacer frente a esta nueva situación demográfica. Para ello, se están adoptando diferentes medidas encaminadas a elevar la tasa de empleo⁶ de las personas de más edad siendo, entre todas, la más destacada el aumento de la edad de jubilación. Además, se busca eliminar cualquier tipo de incentivo al abandono prematuro del mercado laboral y estimular el empleo de personas mayores.

Así mismo, Europa atraviesa una fuerte crisis económica la cual se ve reflejada de forma significativa en el empleo. Para hacer frente a esta situación, se establecen distintas estrategias siendo la más importante la Estrategia Europea 2020⁷ (EEE 2020). En dicha

¹ En línea: <http://www.who.int/es/>

² Esperanza de vida: número medio de años que una persona puede prever que vivirá si se mantienen en el futuro las tasas de mortalidad por edad del momento en la población. (OMS).

³ Natalidad: Número proporcional de nacimientos, en población y tiempo determinados. Real Academia Española (RAE).

⁴ Envejecimiento: hace referencia al conjunto de procesos desfavorables, con causas biológicas que se van originando en el devenir del tiempo y que suelen dar como resultado una disminución de las capacidades psicósomáticas que, en los últimos años, limita la adaptación del organismo al medio y su capacidad de respuesta a las distintas exigencias de éste. El envejecimiento da lugar a resultados finales distintos y está sometido a la variabilidad individual, manifestándose como un proceso insidioso, con distintas partes del cuerpo envejeciendo a distintas velocidades. Nota Técnica de Prevención 366 (NPT 366): Envejecimiento y trabajo: audición y motricidad.

⁵ Población activa: personas de 16 o más años que, durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que se realiza la entrevista), suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en ocupados y parados. Instituto Nacional de Estadística (INE).

⁶ Tasa global de empleo: Es el cociente entre el número total de ocupados y la población total. Se calcula para ambos sexos y para cada uno de ellos por separado (INE).

⁷ En línea: <http://www.mecd.gob.es/redie-eurydice/Prioridades-Europeas/estrategia2020.html>

estrategia, se sientan las bases para conseguir una Europa cimentada en un crecimiento inteligente, sostenible e integrador entendiéndose por crecimiento inteligente como “el desarrollo de una economía basada en el conocimiento y la innovación” por crecimiento sostenible a la “promoción de una economía que haga un uso más eficaz de los recursos, que sea más verde y competitiva” y por crecimiento integrador al fomento de una economía con alto nivel de empleo que tenga cohesión social y territorial”. Lo que se pretende con dicha estrategia es abandonar la recesión económica en la que están inmersos los países de la Unión Europea (UE) y fomentar políticas de empleo que promuevan una mejor calidad vida⁸. En particular, uno de sus objetivos para el 2020 es que el 75% de la población entre 20 y 64 años este empleada.

Al mismo tiempo, para paliar el envejecimiento de la población, en España se establecen diferentes estrategias laborales siendo la más relevante la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014⁹ (Estrategia 55 y más) la cual, entre otros aspectos, hace hincapié en la importancia de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras a través de la prevención de riesgos laborales. Además, la negociación colectiva juega un papel fundamental dado que será la encargada de establecer cláusulas en los convenios colectivos que fomenten el mantenimiento de la vida laboral de las personas y en particular, las de los trabajadores y trabajadoras en edad avanzada.

⁸ Calidad de vida: es la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto que está influido por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con su entorno (OMS).

⁹ Resolución de 14 de noviembre de 2011, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011, por el que se aprueba la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más).

2. VINCULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Como ya se ha dicho, la negociación colectiva es un factor clave en el mantenimiento del empleo de los trabajadores y trabajadoras de más edad. Actualmente, los convenios colectivos contienen cláusulas que permiten la jubilación al cumplir la edad estipulada por la normativa de la Seguridad Social, sin embargo, estas cláusulas pueden llegar a suponer barreras contra el objetivo de mantener el empleo de este colectivo de edad avanzada y el interés de retrasar la edad de jubilación. Por ello, los interlocutores sociales, deben buscar la manera de promover aquellas cláusulas que favorezcan la no discriminación por razón de edad, el mantenimiento del empleo y la mejora de las condiciones de trabajo de este colectivo.

En relación a **la negociación colectiva en materia de Prevención de Riesgos Laborales**, el artículo 2.2 de La Ley de Prevención de Riesgos Laborales¹⁰ (LPRL) establece que *“las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta ley y sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de derecho necesario mínimo, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos”*. Esto hace que todo lo que, tenga relación con las obligaciones del empresario y de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral pueda ser mejorado en beneficio de la seguridad y salud de los trabajadores por la negociación colectiva, siempre que se respeten los mínimos legales y reglamentarios. Entre las materias que podrán ser objeto de negociación colectiva en prevención de riesgos laborales se encuentran las relacionadas con:

- Los derechos y las obligaciones de empresarios y trabajadores.
- Los sistemas de prevención.
- La consulta y participación de los trabajadores.

Así mismo, el Reglamento de los Servicios de Prevención¹¹ en su disposición Adicional Séptima, además de la posibilidad de establecer mejoras a través de la negociación colectiva de aquellas materias dispositivizadas, determina que también será posible negociar aspectos que la ley no regula o que no están desarrollados suficientemente. A su vez, establece expresamente, que los convenios colectivos o acuerdos interprofesionales

¹⁰ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Última modificación: 28 de septiembre de 2013.

¹¹ REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31-01-1997.

sobre materias concretas del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores¹² podrán establecer:

- Criterios en materia de planificación de la actividad preventiva.
- Criterios para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención.

A raíz de la ley 14/2005¹³, la cual se basa en las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, la mayoría de convenios colectivos han establecido cláusulas que permiten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento, por parte del trabajador o de la trabajadora, de la edad ordinaria de jubilación que se establece en la normativa de Seguridad Social. Sin embargo, estas cláusulas son contrarias a las nuevas políticas de empleo que se están creando con el fin de mantener el empleo de los trabajadores y trabajadoras de más edad, así como la nueva regulación que establece un retraso en la edad legal de jubilación. Por ello, los interlocutores sociales, a través de la negociación colectiva deberían analizar la legalidad, acierto y oportunidad de mantener este tipo de cláusulas investigando, además, sobre como fomentar que los convenios colectivos establezcan cláusulas que ayuden a la no discriminación por razón de edad en el acceso y mantenimiento en el empleo de los trabajadores y trabajadoras de más edad.

Ante este panorama, las políticas se basan en invertir la tendencia hacia la jubilación anticipada, mejorando las condiciones de trabajo¹⁴, promocionando la capacidad de trabajo de las personas y promoviendo la seguridad y salud en el lugar de trabajo. Es muy importante, para el mantenimiento del empleo de los trabajadores y trabajadoras de edad avanzada, la seguridad y la salud en el trabajo dado que unas buenas condiciones de trabajo

¹² Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¹³ Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

¹⁴ Condición de trabajo: cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición: a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo. b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia. c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados. d) 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. Art 4.7 LPRL.

generan un factor clave en la empresa dado que fomentan la salud de las personas, inculcando valores saludables en los estilos de vida.

Como consecuencia de esta situación en la que se relaciona la edad y el puesto de trabajo, se han buscado diferentes caminos y políticas de empleo destinadas a elevar la tasa de empleo y reducir el desempleo de los trabajadores de más de 55 años . Estas medidas, surgen de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, la cual tiene como objetivo fundamental fomentar el empleo de la población activa y aumentar la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo permitiendo mejorar la productividad y la calidad en el empleo en un mercado de trabajo sostenible, basado en la igualdad de oportunidades, la cohesión social y territorial. Esta Estrategia, engloba a las personas mayores de 45 años como un colectivo prioritario dado que considera que son vulnerables y que tienen mayores dificultades de acceso al empleo. Además, los enmarca dentro de la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más), la cual contiene líneas de actuación que deberán ser tenidas en cuenta en el diseño y aplicación de las medidas dirigidas a atender a estas personas. Es muy importante, para el mantenimiento del empleo de los trabajadores y trabajadoras de edad avanzada, la seguridad y la salud en el trabajo por ello, la Estrategia 55 y más, teniendo en cuenta como instrumentos esenciales en materia de prevención de riesgos laborales el plan de prevención de riesgos laborales, las evaluaciones de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva, establece medidas para su garantía a través de las siguientes pautas:

- Las evaluaciones de riesgo deberán tener en cuenta los factores inherentes a la edad y a la antigüedad.
- En base a los resultados de dicha evaluación, se debe proceder a una adecuada planificación de la actividad preventiva, que incluya, con carácter prioritario, un programa adecuado de vigilancia de la salud específica en función de los riesgos y adaptada a la edad del trabajador o de la trabajadora.
- Realizar actividades formativas e informativas sobre cómo se puede mantener y promover el propio rendimiento físico y psicológico. Esto, se puede llevar a cabo a través de actividades que ayuden a hacer frente a las exigencias del trabajo a través de la gestión del estrés, la prevención del agotamiento... o también, a través de actividades que ayuden a conseguir un buen mantenimiento físico informando sobre los diferentes tipos de nutrición, recomendaciones de prácticas deportivas...

- Las evaluaciones de riesgo y la planificación y programación de la actividad preventiva¹⁵, consecuencia de la misma, además, deberán tener en cuenta los riesgos específicos que afecten a las mujeres de más edad.
- En relación a la movilidad funcional por razones de seguridad y salud en el trabajo, cuando la evaluación de riesgos concluya que existe, como consecuencia de la edad, un riesgo para el trabajador o trabajadora se prevé que podrían adoptarse como medida preventiva el cambio y la adaptación del puesto de trabajo con el fin de garantizar la seguridad y salud del trabajador o de la trabajadora de más edad. Es importante que se planteen todas las opciones posibles antes de la salida del mercado laboral del trabajador o trabajadora mayor de 55 años.

Además, en relación con la formación, es importante que los trabajadores y trabajadoras reciban una formación adecuada a lo largo de su vida laboral dado que la carencia de la

¹⁵ Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente. Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan. 2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes: a) 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 de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido. Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas. b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución. El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma. Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos. 2 bis. Las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen. 3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

misma puede generar situaciones de ineptitud sobrevenida por desconocer nuevas herramientas o métodos de trabajo. En muchas ocasiones, cuando se trata de trabajadores y trabajadoras de edad avanzadas, las empresas consideran que es improductivo proporcionarles o dedicarles grandes recursos dado que se encuentran en una edad próxima a la jubilación y se prevé que pronto abandonarían su puesto de trabajo. Además, también puede suceder que sean los mismos trabajadores y trabajadoras los que consideren que es innecesario formarse.

Los datos afirman que la formación tiene relación directa con la tasa de empleo siendo las personas más cualificadas las que tienen menos probabilidades de ser despedidas y más de ser contratadas. Por ello, es importante que se estudien estrategias que estimulen e incentiven los proyectos de formación para trabajadores y las trabajadoras como:

- Ayudas a las empresas que tengan un plan específico de formación de trabajadores de edad avanzada.
- Mejorar la cuantía de estas ayudas en aquellas empresas que tengan la figura de un «tutor» que se dedique a detectar las necesidades de formación de este colectivo y a cubrirlas, o en aquellos casos en los que las empresas fomentan la creación de grupos de trabajo intergeneracionales en las empresas para aprovechar tanto la capacidad de adaptación de los más jóvenes como la experiencia de los mayores.
- La aprobación de un plan de formación específico que asegure e incremente sustancialmente el número de personas de más edad que reciben formación.

Todas estas líneas de actuación, tal y como establece la Estrategia 55 y más, deberán tener especialmente en cuenta las necesidades de formación de las mujeres, contribuyendo a mejorar sus niveles de cualificación y su situación laboral.

3. MARCO REFERENCIAL

La Constitución Española (CE)¹⁶, como norma suprema del reino de España, reconoce cinco preceptos constitucionales que, directa o indirectamente, se refieren a la prevención de riesgos laborales siendo estos:

- El artículo 40.2 de la CE, el cual recoge el principio rector de la política social y económica establece que *“los poderes públicos...velarán por la seguridad e higiene en el trabajo”*
- El artículo 15 de la CE, el cual reconoce que *“todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral”*. Este derecho, queda amparado frente a posibles actuaciones u omisiones empresariales en la que se confirme la existencia de un riesgo que produzca un perjuicio para la salud, es decir, cuando de una orden de trabajo nace un riesgo o peligro grave.
- El artículo 43.1 de la CE, que *“reconoce el derecho a la protección de la salud”*.
- El artículo 43.2 de la CE, el cual determina que *“compete a los poderes políticos organizar y tutelar la salud pública a través de las medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios”*.
- Finalmente, el artículo 45.1 de la CE, el cual establece el derecho que *“todos tienen...a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo”*.

Con el fin de dar cobertura a los derechos fundamentales implicados en la prevención, que son: el derecho a la vida, a la integridad física y a la salud, nace como plan específico la Estrategia Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo que constituye el instrumento para instaurar, el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales, a corto, medio y largo plazo, los objetivos de reducir la siniestralidad laboral y mejorar los niveles de seguridad y salud en el trabajo. Por ello, las políticas públicas en seguridad y salud en el trabajo, deben integrar acciones conducentes a controlar los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores por la prestación de sus servicios en la relación laboral. Igualmente, estas políticas deberán tener en cuenta variables subjetivas de determinados colectivos como la edad y la discapacidad, que son variables que afectan al colectivo de mayores de 55 años que estamos estudiando.

¹⁶ Constitución Española Publicado en BOE núm. 311 de 29 de Diciembre de 1978.

Así mismo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 25.1 establece una especial protección a trabajadores especialmente sensibles sin embargo, no reconoce a los trabajadores de edad avanzada dentro de este colectivo. No obstante, dicho artículo establece que: *“El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias”*. Los trabajadores, a medida que su edad va aumentando, su estado biológico va cambiando, así como sus características personales, por lo que el empresario deberá tenerlos especialmente en cuenta.

El Reglamento de los Servicios de Prevención, norma de desarrollo de la LPRL, establece que las empresas deberán realizar evaluaciones iniciales de los riesgos que no hayan podido evitarse, teniendo en cuenta, la posibilidad de que el trabajador que ocupe el puesto de trabajo o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible por sus características personales o estado biológico conocido ante las condiciones del mismo. Así mismo, determina que a partir de la evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por la incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto. Por tanto, consideramos que por las características personales y el estado biológico de las personas mayores de 55 años, las empresas deben tener en cuenta estos aspectos. En este sentido, la negociación colectiva juega un papel determinante.

Cabe señalar, la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social¹⁷ (LISOS) en la que se reconoce que, tendrán consideración de infracciones administrativas en el orden social las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables tipificadas y sancionadas en la presente Ley y en las leyes del orden social. Estas infracciones obtendrán la calificación de leves graves o muy graves teniendo en cuenta la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado de conformidad con dicha Ley. Por tanto, el empresario, entre otros deberes, tiene que garantizar el derecho a la seguridad y salud del

¹⁷ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. TEXTO CONSOLIDADO. Última modificación: 1 de marzo de 2014.

trabajador adoptando todas las medidas que sean necesarias. Además, el artículo 5.2 de la LISOS reconoce como infracciones laborales:

- “Las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación profesional ocupacional, de trabajo temporal y de inserción sociolaboral, tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente Ley”.
- “Las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a esta ley”.

En relación al Estatuto de los Trabajadores (LET), dentro de su articulado se puede observar que existen distintos derechos que guardan relación directamente con la edad, con la seguridad e higiene en el trabajo y con la negociación colectiva entre los que se encuentran los derechos a:

- La ocupación efectiva. Art 4. 2 a).
- La promoción y formación profesional en el trabajo, Art 4. 2 b).
- No ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de edad dentro de los límites marcados por esta ley. Además, no podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. Art 4. 2 c).
- Su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene. Art 4. 2 d).
- Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón discapacidad y edad. Art 4. 2 e).

Así mismo, en su artículo 17, establece que se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores.

Igualmente, se establece que el Gobierno podrá conceder subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo.

En la Ley General de la Seguridad Social¹⁸, también se hace referencia a los trabajadores de más edad siendo el artículo más relevante para este colectivo, el 160 en el cual se recoge la jubilación en su modalidad contributiva. Así mismo, en el artículo 161 bis se reconoce el derecho a acceder a la jubilación anticipada así como los requisitos para acceder a dicho reconocimiento.

Otros artículos importantes que recoge la Ley de Seguridad Social en relación a nuestro objeto de estudio son el 115, 116 y 117. El artículo 115, establece el concepto de accidente de trabajo exponiendo que: *“se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”*; así mismo, establece que situaciones serán consideradas y cuáles no accidentes de trabajo. El artículo 116, determina el concepto de enfermedad profesional considerando que: *“se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”*. Por último, el artículo 117, establece el concepto de accidente no laboral y de enfermedad común determinando que: *“se considerará accidente no laboral el que, conforme a lo establecido en el artículo 115, no tenga el carácter de accidente de trabajo”*, así como, *“las alteraciones de la salud que no tengan la condición de accidentes de trabajo ni de enfermedades profesionales”*.

Los convenios colectivos, pueden llegar a tener una gran importancia debido a su capacidad de mejorar los mínimos indispensables establecidos por la ley. Así mismo, pueden actuar como complemento de las disposiciones legales llevando sus mandatos a ámbitos más específicos y particularizados de la empresa. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en diversas ocasiones a lo largo de su articulado, hace referencia a los convenios colectivos y a la negociación colectiva. De esta manera, en su exposición de motivos hace alusión al marco legal como: *“una referencia legal mínima en un doble*

¹⁸ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. TEXTO CONSOLIDADO. Última modificación: 10 de abril de 2014.

sentido: el primero, como Ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica”.

El artículo 2.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando se refiere a situaciones de carácter laboral contenidas en normas reglamentarias establece que *“tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos”.*

El artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se reconoce la capacidad de la negociación colectiva de establecer un procedimiento de selección de Delegados/as de Prevención distinto del previsto en la norma, siempre que se asegure su origen colectivo. Además, se admite que el ejercicio de las competencias atribuidas a los/las Delegados/as de Prevención por la Ley sean ejercidos por órganos específicos creados en los convenios colectivos.

En la Disposición Transitoria 1º, se establece la posibilidad, mediante la negociación colectiva, de mejorar los derechos de información, consulta y participación de las personas trabajadoras.

Así mismo, el artículo 45 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce como infracciones administrativas las acciones y omisiones de las empresas que incumplan las cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud laboral.

La Estrategia Española de Empleo¹⁹, se configura como el marco normativo encargado de la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo en el conjunto del Estado, según lo dispuesto en los artículos 3.1 y 4 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 149.1.7ª de la Constitución Española. El objetivo de esta estrategia es mejorar la eficiencia de las políticas activas de empleo respondiendo a las necesidades actuales del mercado de trabajo ayudando a construir una nueva etapa de creación de empleo en un nuevo modelo de crecimiento económico. Esta estrategia, tal y como establece la exposición de motivos del Real

¹⁹ Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014.

Decreto-ley 3/ 2011 ²⁰debe garantizar “*la igualdad de acceso, la cohesión social y la complementariedad entre la unidad de mercado y la diversidad territorial*”. De esta forma, la Estrategia Española de empleo se configura como la estrategia del conjunto de Servicios Públicos de Empleo para diseñar y gestionar las políticas de empleo como son: “*el conjunto de acciones y medidas de orientación, empleo y formación dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social*”.

En esta Estrategia Española de Empleo, se establece como colectivo prioritario a los mayores de 45 años considerando, como estrategia que englobará las líneas de actuación de este colectivo, la Estrategia Global para el Empleo de las Personas Trabajadoras de más edad.

Dentro de los ámbitos de las políticas de empleo establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo la Estrategia Española de Empleo hace referencia a las personas mayores en:

- El ámbito de orientación profesional: el cual hace referencia a “*acciones y medidas de información, acompañamiento, motivación y asesoramiento que, teniendo en cuenta las circunstancias personales y profesionales de la persona beneficiaria, le permiten determinar sus capacidades e intereses y gestionar su trayectoria individual de aprendizaje, la búsqueda de empleo o la puesta en práctica de iniciativas empresariales, como trabajador autónomo, empresas de economía social u otras fórmulas empresariales*”.
- Ámbito de oportunidades de empleo y fomento de la contratación: en el cual se busca “*el diseño y desarrollo de acciones y medidas de estímulo de la contratación y apoyo al mantenimiento de puestos de trabajo que contribuyan a reducir las tasas de desempleo, mejorar la calidad del empleo y favorecer la cohesión social*”.
- Ámbito de autoempleo y creación de empresas: el cual engloba aquellas “*acciones y medidas dirigidas a fomentar las iniciativas empresariales mediante el empleo autónomo, o la economía social, o bien encaminadas a la generación de empleo, la*

²⁰ Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo

creación y promoción de todo tipo de actividad empresarial y la dinamización e impulso del desarrollo económico local”.

- Ámbito de promoción del desarrollo y la actividad económica territorial: en el cual se establecen las “*acciones y medidas encaminadas a la generación de empleo, la creación de actividad y la dinamización e impulso del desarrollo económico local*”.

4. OBJETIVOS DEL TRABAJO DE FIN DE GRADO

La finalidad de este trabajo es relacionar la importancia de la negociación colectiva y de la prevención de riesgos laborales en el mantenimiento de la vida laboral de los trabajadores mayores de 55 años.

Se realizará un análisis descriptivo de la situación actual y se establecerán medidas que fomenten la integración de este colectivo garantizando la Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la negociación colectiva.

En el marco de la Declaración del año 2012 como Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional, se aprobó la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más) que estará vigente el periodo 2012-2014 y que surge del Acuerdo Social Económico (ASE) para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones (28/2/2011) como compromiso del Gobierno, las organizaciones sindicales (CC.OO Y UGT) y las organizaciones empresariales (CEOE Y CEPYME) de establecer medidas en materia de empleo formación y condiciones de trabajo para el colectivo de Personas de Más Edad con el fin de que se mantengan en el mercado de trabajo y promoviendo la reincorporación al mismo, de aquellas personas que pierden su empleo en los últimos años de su vida laboral. Los objetivos de dicha estrategia son:

- Elevar la tasa de empleo y reducir el desempleo de los trabajadores mayores de 55 años.
- Favorecer el mantenimiento en el empleo de los trabajadores mayores de 55 años para contribuir a la prolongación de la vida laboral.
- Mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores mayores de 55 años, con particular atención a la mejora de su seguridad y salud en el trabajo.
- Promover la reincorporación al mercado de trabajo de los trabajadores de más edad que pierden su empleo, asegurando una adecuada protección social durante la situación de desempleo.

5. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

5.1. LOS CAMBIOS DEMOGRÁFICOS Y SUS CONSECUENCIAS A NIVEL MUNDIAL

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en el Día Mundial de la Salud, 7 de abril de 2014, hace referencia a los cambios demográficos que está viviendo el mundo concluyendo que en el siglo XXI la salud está determinada por grandes cambios sociales. Entre estos cambios demográficos las OMS determina que:

- Hay un aumento de la esperanza de vida. En 1910, la esperanza de vida de una mujer chilena era de 33 años siendo a día de hoy de 82. Ese considerable aumento de la esperanza de vida se debe en gran parte a las mejoras en la salud pública.
- Hay un envejecimiento acelerado de la población mundial. Entre 2000 y 2050, la población mundial de más de 60 años se duplicará. Además, se prevé que el número absoluto de personas mayores de 60 años pase de 605 millones a dos mil millones, durante el mismo periodo.
- Habrá más personas mayores que niños en el mundo. En los próximos cinco años el número de personas mayores de 65 años superará al de niños menores de cinco años. En 2050, habrá más personas mayores de 65 años que niños menores de 14 años
- Habrá un aumento de la necesidad de prestar asistencia de forma prolongada a las personas de más edad. Hay personas mayores que no pueden vivir solas como consecuencia de los problemas de salud física o mental que pueden sufrir. Esta prestación asistencial, dará lugar a la atención domiciliaria, la atención comunitaria, la vivienda asistida, la atención residencial y las estancias hospitalarias prolongadas.

5.2. LOS CAMBIOS DEMOGRÁFICOS Y SUS CONSECUENCIAS A NIVEL EUROPEO

A nivel Europeo, el 12 de octubre de 2006 la Comisión de la Unión Europea publicó una Comunicación “*El futuro demográfico de Europa: transformar un reto en una oportunidad*”, en la cual se describe el impacto del cambio demográfico. En esta comunicación, también se observa un envejecimiento de la población entendida como el incremento del porcentaje de personas de edad avanzada en la población global dando como resultado varias tendencias demográficas al mismo tiempo entre las cuales podemos observar:

- Un aumento del número medio de hijos por mujer. En 2006 era de 1,5 hijos siendo el umbral de renovación generacional de 2,1 sin embargo, la Unión Europea prevé una tasa del 1,6 para 2030.
- Un declive de la fecundidad y una proporción mayor de personas con edades entre 45 y 65 años.
- Un aumento de la esperanza de vida, dando lugar a una mayor proporción de personas que viven hasta los 80 y 90 años los cuales suelen encontrarse en situación de fragilidad.
- Un aumento de las inmigraciones con destino a la Unión Europea, siendo de 1,8 millones los inmigrantes en 2004 y esperándose 40 millones en 2050, según las proyecciones de La Oficina Europea de Estadística²¹ (Eurostat). Esta situación, podría compensar los efectos de la baja fecundidad y de la prolongación de la duración de la vida.

Todo esto, dará lugar a un descenso de la población total de la Unión Europea y a un aumento de la edad así como, a trastornos sociales de protección social, trabajo vivienda... Así mismo, el envejecimiento también afectará en la finanzas públicas pudiendo provocar un aumento de los gastos públicos.

Dentro del ámbito laboral, estos cambios se verán reflejados en que:

- El número de europeos en edad de trabajar (entre los 15 y los 64 años) en la EU-25 disminuirá en 48 millones entre 2006 y 2050, y el coeficiente de dependencia previsiblemente se duplicará, llegando al 51 % en 2050.
- Una disminución de la población activa debido a la jubilación de muchas personas nacidas durante el boom de la natalidad. Esta reducción de la población en edad de trabajar puede afectar al índice de crecimiento económico si no se modifican las tendencias y políticas actuales.

Así mismo, La Oficina Europea de Estadística (Eurostat) establece como cifras claves en los cambios demográficos:

- La tasa de población en edad de trabajar en 2050 entre 20 y 64 años supondrá un 52%.

²¹ Eurostat (Statistical Office of the European Communities, Oficina Europea de Estadística) es la oficina estadística de la Comisión Europea, que produce datos sobre la Unión Europea y promueve la armonización de los métodos estadísticos de los estados miembros.

- La tasa de población con edades comprendidas entre 15 y 24 años en 2050 será de un 19%.
- La tasa de población con 65 o más años en 2050 será del 29%.
- El coeficiente de dependencia en 2050 será del 50%.
- La tasa de fecundidad en 2060 será de 1,68 hijos por mujer, siendo el umbral de renovación de 2,1 hijos.
- La esperanza de vida de las mujeres en 2060 será de 89 años y la de los hombres será de 84,5 años.
- El saldo migratorio a partir del año 2007 será de más de 1,9 millones.

5.3. LOS CAMBIOS DEMOGRÁFICOS Y SUS CONSECUENCIAS A NIVEL NACIONAL.

En cuanto a la situación de España, el INE, prevé que si se mantienen los ritmos actuales de reducción de la incidencia de la mortalidad por edad en la población de España, la esperanza de vida al nacimiento alcanzaría 81,8 años en los hombres y 87,0 años en las mujeres en el año 2022. Para el año 2051, estos valores serían 86,9 años para los hombres y de 90,7 años para las mujeres. Así mismo, en la proyección a largo plazo de la esperanza de vida a los 65 años, en el año 2051 la esperanza de vida de los hombres alcanzaría un valor de 24,0 años y en las mujeres un valor de 27,3 años, casi seis y cinco años más que en la actualidad. Según las proyecciones a corto plazo de la esperanza de vida a los 65 años, el aumento sería de 1,5 años en el periodo 2013-2022, tanto para hombres como para mujeres.

En referencia a la natalidad, el INE refleja que se ha producido un descenso y en 2010 ha disminuido al nivel más bajo que se dio en el año 2003 en el que el número medio de hijos por mujer es solo de 1,38. Las estimaciones que se prevén es que en 2048, el número medio de hijos por mujer sea de 1,71 todavía lejos de la cifra 2,1 que asegura el remplazo generacional. Así mismo, en 2050 España será el país más viejo del mundo.

En relación a España, el Eurostat refleja que es el país que más población mayor de 80 años tendrá en 2060 con un 14,2% por encima del 12% de la media que se calcula para los EU-27. Así mismo, los españoles mayores de 65 años supondrán un 31,5% del total en 2060, frente al 8,2 y al 16,8 de 1960 y 2010. Además, a proporción entre la población

mayor de 65 años y las personas en edad laboral, de 15 a 65 años, en España pasará desde el 24,7% en el año 2010 al 56,4% en el año 2060.

5.3.1. RELACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.

Con el fin de conocer mejor nuestro objeto de estudio, a continuación se presentan dos tablas, con su correspondiente análisis, las cuales reflejan la relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores y trabajadoras mayores de 55 años.

Tabla 1. Accidentes en jornada de trabajo con baja por gravedad, edad del trabajador, sexo y periodo.

	HOMBRES						MUJERES					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2007	2008	2009	2010	2011	2012
LEVES												
De 55 a 64 años	50966	46786	38848	36177	33858	28784	13939	15266	15167	15583	16154	15968
De 65 y más años	601	611	498	469	454	343	299	305	297	324	311	324
GRAVES												
De 55 a 64 años	1058	873	738	698	629	593	134	141	137	146	127	158
De 65 y más años	21	16	12	12	13	9	3	4	6	5	3	2
MORTALES												
De 55 a 64 años	143	174	118	124	119	114	3	5	3	6	5	7
De 65 y más años	6	1	3	5	4	3	1

Fuente: Anuario de Estadísticas. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Elaboración propia

De los datos obtenidos, podemos observar que la tendencia en varones de edades comprendidas entre 55 a 64 años, en relación a accidentes de trabajo considerados leves es descendente en el periodo que ocupa desde 2007 a 2012. No obstante, en el caso de las mujeres en el mismo rango de edad y periodo anual aumenta, pasando de 299 accidentes leves en el 2007 a 324 accidentes leves en el 2010 y 2012. Sobre los accidentes graves que tienen lugar en la jornada de trabajo, se puede observar que en los hombres en edades comprendidas entre 55 a 64 años desciende paulatinamente desde el 2007 al 2012. Por el contrario, en el caso de las mujeres en el mismo rango de edad y periodo los datos arrojan un resultado más significativo, es decir, nuevamente se produce un aumento de la siniestralidad en el periodo 2008, 2010 y 2012. En el colectivo de las mujeres en edades de

65 y más años (graves), aumenta modestamente en oposición a los varones, que la tendencia sigue siendo descendente. Por último, los accidentes mortales, en el caso de los varones disminuyen, salvo un repunte en el 2008 (de 55 a 64 años). Volvemos a apreciar que en el caso de las mujeres, las estadísticas sobre accidentes mortales indican que aumentan en sutilmente en el 2008, 2010, 2011 y 2012.

Tabla 2. Enfermedades profesionales por gravedad, sector de actividad y periodo.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
CON BAJA						
Agrario	194	240	159	166	209	188
- Industria	5774	5949	4678	4390	4237	3306
- Construcción	1287	1380	1044	828	703	628
- Servicios	4270	4357	3922	3491	3770	3430
SIN BAJA						
Agrario	82	130	93	108	142	110
- Industria	2744	3365	3670	4394	4663	3828
- Construcción	688	778	694	725	778	655
- Servicios	1971	2501	2590	2826	3619	3566

Datos obtenidos del Anuario de Estadísticas. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Elaboración propia

De los datos extraídos, podemos observar que el sector en el que se produce mayor número de enfermedades profesionales es el sector industrial. Así mismo, tanto en el sector industrial como en el sector de la construcción, aparece un descenso progresivo del número de enfermedades profesionales con baja que se producen desde el año 2007 al 2012. En el sector servicios, desde el año 2008 hasta el año 2010, también se produce un descenso del número de enfermedades profesionales, sin embargo, en el año 2011 se vuelve a sobrepasar la cifra obtenida en el año 2010, la cual pasa de 3491 a 3770.

En el sector industrial, es en el que de nuevo se contempla un mayor número de accidentes sin baja, apreciándose en este sector, así como en el sector servicios, un aumento paulatino, a medida que pasan los años, de los accidentes sin baja, sin embargo, en el año 2012 se puede observar un descenso de estas cifras pasando, en el sector industrial, de 4663 a 3828 y en el sector servicios, de 3619 a 3566. En el sector agrario, al igual que en el de la construcción, las cifras de los accidentes sin baja aumentan y

disminuyen de forma irregular, produciéndose un descenso de las mismas respecto al año anterior en los años 2009 y 2012.

En términos generales, cabe decir que en todos los sectores hay un mayor número de enfermedades profesionales con baja que sin baja. Sin embargo, en el año 2011 y 2012 en el sector de la construcción se puede observar mayor número de accidentes sin baja que con baja al igual que ocurre en el sector industrial y en sector servicios el año 2012.

Considerando las variables de sexo y edad de los partes comunicados como enfermedades profesionales con baja que manifiesta el Observatorio de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social, la divergencia entre hombres y mujeres se va reduciendo en este ámbito, ya que en 2012 poco más del 51 por 100 de los partes con baja correspondieron a varones, entre los cuales los de edades comprendidas entre los 35 y los 39 años fueron más numerosos. En el caso de las mujeres, el mayor número de partes correspondió al corte de edad comprendido entre los 50 y los 54 años.

En el 2011, último año de vigencia de la Estrategia Comunitaria de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, el Comité Consultivo sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, órgano comunitario tripartito representante de los procesos de consulta y de expresar su dictamen en esta materia, se manifestó sobre los principios que deberían regir la nueva Estrategia comunitaria para la etapa 2013-2020.

Es muy importante, que la Estrategia se centrará más en la disminución de las enfermedades profesionales y considerando “de vital importancia” un seguimiento del cumplimiento de la moderna estrategia con la cooperación de los agentes sociales.

En este sentido, la Comisión Europea se pronunció, a mediados de 2012, sobre los puntos clave que debería incluir la nueva estrategia. Entre las prelacones que se plantean para la Estrategia 2013-2020 destacan: la necesidad de hacer frente a las dificultades de seguridad y salud de una manera más eficaz; un estudio más práctico de la legislación europea; y, por último, una voluntad especial para hacer que el trabajo sea sostenible, habida cuenta del envejecimiento de la población trabajadora como consecuencia del retraso generalizado en la edad de jubilación²².

²² Discurso pronunciado el 28 de junio de 2012 por el Comisario Europeo de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. Conferencia. Título “Revisión de la estrategia europea de salud y seguridad 2007-2012 y prioridades para el futuro”.

5.4. LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE EDAD AVANZADA. MERMA DE LAS CAPACIDADES PRODUCIDAS POR EL ENVEJECIMIENTO

Centrándonos en nuestro objeto de estudio, actualmente los trabajadores y trabajadoras mayores de 55 años, constituyen un colectivo reducido de trabajadores con unas peculiaridades propias en el mercado laboral:

- Representan, aproximadamente, el 12% de la población ocupada, porcentaje que se espera que vaya aumentando.
- En el curso de los últimos años, irá aumentando progresivamente la presencia de mujeres.
- La mayoría de los ocupados de estas edades tienen un nivel de estudios bajo.

Son varios los estudios²³ que consideran que un trabajador de edad avanzada suele suponer un menor índice de productividad, así como un mayor índice de absentismo y por tanto un mayor índice de accidentalidad²⁴.

Sin embargo, no se tiene en cuenta que las personas de más edad pueden aportar unas competencias mayores debido a su experiencia práctica y al conocimiento de su trabajo por tanto. Todo ello, determina que es un tema complejo y no existen pruebas que confirmen que el aumento de la edad genera automáticamente un descenso de la productividad. En cuanto el absentismo, se suele asociar la edad con la enfermedad por lo que se presume que los trabajadores de más edad se ausentarán en mayor medida de su puesto de trabajo como consecuencia de sus visitas a médicos. Por último, al igual que comentábamos

²³ FISK, JONATHAN. *Diseño para las personas mayores: una perspectiva biológica*. ILMARINEN, JUHANI, TUOMI, KAIJA *Capacidad de trabajo de los trabajadores de edad avanzada*.

²⁴ Los índices estadísticos permiten expresar cifras relacionadas con las características de accidentalidad de una empresa así mismo, los índices de siniestralidad analizan la evolución temporal de la siniestralidad y establecen comparaciones entre poblaciones. Con todo ello, el análisis de la accidentalidad en la empresa es fundamental para comprobar la eficacia del Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Índice de frecuencia: Expresa el número de accidentes que se producen por cada millón de horas trabajadas. N° total de horas hombre trabajadas = N° de trabajadores expuestos al riesgo x por horas trabajadas al día x días laborales trabajados. Índice de gravedad: representa el número de jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas. Las jornadas de baja correspondientes a los accidentes de un periodo se computan sumando las correspondientes al accidente más las correspondientes recaídas posteriores en caso de que las haya. Índice de incidencia: relaciona el número de accidentes registrados en un periodo de tiempo y el número medio de personas expuestas al riesgo considerado. Es muy útil cuando el número de personas expuestas al riesgo varía de un día para otro. El número de trabajadores de la empresa consiste en la plantilla media existente en la empresa durante el periodo de tiempo considerado para el índice. Índice de duración media de las bajas: indica el número de días perdidos por cada trabajador en el promedio del año a causa de los accidentes ocurridos en la empresa cuantificando el tiempo medio de duración de las bajas por accidentes. Para el cómputo de las jornadas perdidas se tienen en cuenta sólo los días de baja que coinciden con jornadas laborales, según el calendario laboral aplicable en la empresa.

anteriormente, los trabajadores de mayor edad no deberían estar directamente vinculados a tasas de accidentalidad mayores dado que, su experiencia en el puesto de trabajo hace que conozca los riesgos a los que se enfrentan, así como las medidas preventivas para evitarlos.

Los trabajadores y trabajadoras mayores de 55 años, a medida que pasan los años, suelen sufrir mermas en sus capacidades auditivas, motoras y corporales visuales las cuales están ligadas al envejecimiento por lo que, es muy importante que se tenga en cuenta la influencia de las mismas en el entorno de trabajo.

Cuando los trabajadores se aproximan a los 50 años, pueden llegar a perder parte de su capacidad auditiva generando problemas en determinadas situaciones que demandan escuchar, por ejemplo, sonidos débiles. Por ello, se ven obligados a realizar un esfuerzo más intenso que puede dar lugar a fatiga o a un mayor número de errores. Cuando los trabajadores se encuentran expuestos al ruido las pérdidas dependen de los tiempos de exposición, especialmente si los niveles son elevados, y de la edad.

El Nivel de Escucha de Máximo Confort (Most Comfortable Listening Level; MCLL), es una expresión que se relaciona con el envejecimiento y la audición. Cuando se produce un deterioro de la audición con la edad, la fuerza que se necesita para que una señal auditiva sea oída y procesada con comodidad va cambiando. Este término, está relacionado con las deficiencias auditivas pero además tiene que ver más con aspectos subjetivos definidos como "nivel de audición confortable" que con la inteligibilidad de la señal sonora en sí misma o el nivel mínimo para ser audible. El nivel de intensidad del sonido lo determina el receptor a partir de sus preferencias y a este nivel se denomina Nivel de Escucha de Máximo Confort o Nivel de Audición Confortable (Hearing Comfort Level). El MCLL, normalmente se tiene en cuenta en la escucha de conversaciones y de sonidos hablados. Los trabajadores con edades comprendidas entre 20 y 30 tienen un nivel de confort de audio de unos 55,2 a 58,6 dB, sin embargo, los trabajadores entre 50 y 65 años tienen un nivel de audición confrontable entre 66,6 y 73,6 dB.

En cuanto a las capacidades motrices, las capacidades muscoesqueléticas van cambiando a medida que pasan los años. Se cree que la fuerza muscular consigue sus máximos valores a finales de la veintena produciéndose a partir de esa edad una reducción de las mismas de forma paulatina pudiendo llegar a obtener una pérdida del 25% de la fuerza muscular a los 60 años respecto a los 20 años.

Vutasalo²⁵, estudió el desgaste, en función de la edad, de la fuerza de distintos músculos relacionándola con el grupo más joven (fuerza=100) a través de un estudio transversal de tres cohortes en las que se establecen como edades 31-35 años, 51-55 años y 71-75 años, determinando que la fuerza muscular es máxima a la edad de 25-35 años.

Dentro de estos estudios, por ejemplo, también se ha llegado a la conclusión de que dentro de la posición de declive lineal se han encontrado decrementos anuales para la extensión del tronco que oscilan del 0'6% al 12% y entre un 0'3 y 0'9% para la flexión del tronco a partir de la edad de 30 años. Nygard²⁶, encontró tasas de decremento más elevadas; para mujeres un 2'9% para la fortaleza de la extensión del tronco y 2'6% para la de la flexión del mismo. Para hombres, estos decrementos se situaban en el 4'4% y 6'1% respectivamente.

En distintos tipos de estudios se llegan a encontrar resultados diferentes, siendo los decrementos encontrados en la fuerza muscular en función de la edad, mayores en los estudios longitudinales que en los transversales.

Según Ilmarinen²⁷, en los resultados de sus estudios se encontraron cambios significativos en la capacidad musculoesquelética en tan sólo cuatro años, comprendidos en la década de los 50 años. El decremento más importante que se descubrió fue en la fortaleza del tronco, siendo este decremento más importante en los hombres (22%) que en las mujeres (10%).

A medida que la edad va aumentando, se pueden ver afectada la fuerza que puede desarrollar la mano así como su precisión, coordinación, sensibilidad y movilidad. Además, se produce una disminución de fuerza que puede hacerse cuando se sujeta algo con la mano, en la duración de los asientos, es decir, en el tiempo durante el que es posible mantener esa misma presión.

Con el paso de los años, las dimensiones corporales también sufren modificaciones aunque en general hay pocos datos antropométricos de gente de edad avanzada, en especial de medidas antropométricas funcionales. Sin embargo, si se tienen datos de que en edades

²⁵ VUTASALO. *Muscular strength profiles and anthropometry in random samples of men aged 31-35, 51-55 and 71-75 years*. Ergonomics, 1985, Vol. 28, nº 11, 1563-1574.

²⁶ NYGARD. *Musculoskeletal capacity and its changes among aging municipal employees in different work categories*. Scand J. Work Environ Health, 1991; 17 (Suppl. 1): 110-117

²⁷ ILMARINEN. *Work ability of aging workers*. Scand J. Work Environ Health, 1992, 18 (Suppl. 2): 8-10.

avanzadas se produce una pérdida importante de fibra, lo que da lugar a alteraciones anatómicas y musculares.

Estos cambios en el tamaño corporal, de los trabajadores y trabajadoras a medida que su edad va aumentando, puede implicar modificaciones en el diseño de los puestos de trabajo. En estos casos, la negociación colectiva toma un papel importante en los convenios colectivos los cuales puede llegar a prever la mejor forma de actuar frente a estas situaciones en las que cambian las características del trabajador a medida que va envejeciendo.

Nygaard, realizó un estudio sobre las diferencias en la capacidad musculoesquelética de trabajadores en distintas categorías de trabajo, haciendo una clasificación de los puestos de trabajo según el predominio de carga física, mental o ambos por igual. Los resultados de este estudio determinaban que las personas con importante carga física en el trabajo tenían unas capacidades musculoesqueléticas más bajas, siendo estos resultados similares con los de otros estudios suyos, según los cuales, los trabajadores con trabajos con altas demandas físicas presentaban capacidades físicas más bajas o iguales que trabajadores con trabajos con demandas mentales.

Weiford y colaboradores (en Stokoe)²⁸, llegaron a la conclusión que los trabajadores adultos sufrían una disminución mucho mayor en los tiempos de reacción que la frecuencia de movimientos lo cual, no parecía guardar relación con alteraciones o cambios en la fisiología o función de los órganos sensoriales o musculares sino, a un enlentecimiento en el proceso central que tienen lugar en el cerebro, al recibir la estimulación que le llega desde los órganos periféricos. Este enlentecimiento da como resultado un retardo en el análisis de los estímulos y en la selección del efector adecuado.

Domont²⁹, en sus estudios reafirma que la edad perturba los mecanismos centrales que permiten la recepción, el tratamiento de las informaciones, provocando una ralentización en la ejecución de las tareas.

Por lo anterior, en función del ritmo de las tareas, podemos indicar que, en tareas sin ritmo fijo los individuos de más edad trabajan a velocidades más lentas pero tienen una mayor precisión, mientras que en tareas a ritmo, en las que el trabajador no tiene en sus

²⁸ STOKOE, W. *Características del trabajador de edad*. Notas y Documentos, 1986, nº 109, 1-6.

²⁹ DOMONT, A. ET AL. *Consideración de la ergonomía diferencial en función de la edad y el sexo*. Notas y Documentos, 1984, vol. 1, nº 874, 71-74.

manos la capacidad de alterar la velocidad de trabajo, los problemas de desempeño se manifiestan a edades mucho más tempranas que con tareas sin ritmo fijo.

Por tanto, para fomentar la prolongación de la vida laboral, se debe tener en cuenta mantener unas condiciones en el puesto de trabajo óptimas y una buena gestión de la edad y de la promoción de las capacidades de trabajo durante toda la vida laboral de las personas siendo por tanto de vital importancia la prevención de riesgos laborales en la empresa sin olvidar ningún momento la adaptación del puesto de trabajo a la persona y donde los convenios colectivos son una herramienta de gran valor para mejorar las condiciones laborales.

La evaluación de las condiciones de trabajo, debe ser un proceso continuo a lo largo de la vida laboral de los trabajadores. Esta debe hacerse atendiendo a las características personales de cada persona y los cambios producidos en el trabajador, como consecuencia de su edad, con el fin de adoptar medidas que favorezcan su mantenimiento en el puesto de trabajo, garantizando su seguridad e higiene en el mismo. Así mismo, se debe tener en cuenta que las discapacidades funcionales auditivas, motoras, corporales, etc. se producen en las personas y no en grupos de edad siendo completamente diferentes de una persona a otra.

6. CONCLUSIONES

Existe una gran necesidad de realizar un nuevo abordaje del envejecimiento en la gestión preventiva, dado que, las nuevas tendencias demográficas, hacia un envejecimiento de la población, están generando cambios que influyen de forma inevitable en el mercado laboral. Esta situación, ha dado lugar a la necesidad de retrasar la edad de jubilación, elevar la tasa de empleo y reducir el desempleo de los trabajadores y trabajadoras de más de 55 años encontrando, por tanto, una población trabajadora más envejecida.

Los trabajadores mayores de 55 años, a medida que pasan los años pueden sufrir mermas en sus capacidades:

- **Auditivas:** con la edad puede producirse un deterioro de la audición y aparecen cambios en la fuerza requerida para que una señal auditiva sea oída y procesada con comodidad.
- **Capacidades motrices y muscoesqueléticas:** puede aparecer una reducción de la capacidad muscular de forma paulatina que puede llegar a los 60 años a un 25% respecto a los 20 años.
- **Dimensiones corporales:** a medida que va aumentando la edad puede producirse una pérdida de fibra que podría dar lugar a alteraciones anatómicas y musculares.
- **Perturbaciones en la recepción y el tratamiento de las informaciones:** con la edad, va cambiando la respuesta de los mecanismos centrales que permiten la recepción de información, lo que puede provocar una ralentización en la ejecución de tareas.

A pesar de ello, hay que tener en cuenta que estas mermas se producen en persona y no en grupos de edad, siendo diferentes de una persona a otra.

Ante este contexto, en el que el objetivo es prolongar la vida laboral, es importante que las empresas lleven a cabo una gestión preventiva que previera un rediseño de las condiciones laborales ajustándolas a las nuevas características de los trabajadores de más edad a través de una adecuada evaluación de riesgos, planificación y programación de la actividad preventiva, vigilancia de la salud, formación e información.

Así mismo, a pesar de que este colectivo no viene reconocido como trabajadores especialmente sensibles, por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario

debería tratarlos como tal garantizando de manera específica su protección, dado que, sus características personales o estado biológico conocido puede ir cambiando a medida que transcurren los años, lo que puede hacer que sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Ante este panorama, los convenios colectivos, que nacen a través de la negociación colectiva, juegan un papel fundamental a la hora de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras de más de edad gracias a su capacidad de mejorar y desarrollar los mínimos indispensables establecidos por la Ley.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Última modificación: 28 de septiembre de 2013.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31-01-1997.
- Resolución de 14 de noviembre de 2011, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011, por el que se aprueba la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más).
- Constitución Española Publicado en BOE núm. 311 de 29 de Diciembre de 1978.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. TEXTO CONSOLIDADO. Última modificación: 10 de abril de 2014.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. TEXTO CONSOLIDADO. Última modificación: 1 de marzo de 2014.
- Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014.
- Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.
- VUTASALO. Muscular strength profiles and anthropometry in random samples of men aged 31-35, 51-55 and 71-75 years. Ergonomics, 1985, Vol. 28, nº 11.
- NYGARD. Musculoskeletal capacity and its changes among aging municipal employees in different work categories. Scand J. Work Environ Health, 1991; 17.

- ILMARINEN. Work ability of aging workers. Scand J. Work Environ Health, 1992, 18 (Suppl. 2).
- STOKOE, W. Características del trabajador de edad. Notas y Documentos, 1986, nº 109.
- DOMONT, A. ET AL. Consideración de la ergonomía diferencial en función de la edad y el sexo. Notas y Documentos, 1984, vol. 1, nº 874.