

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Cambio demográfico: envejecimiento de la población, prolongación de la vida activa y Seguridad y Salud en el trabajo

María Teresa IGARTUA MIRÓ*

RESUMEN: Los cambios demográficos operados en los últimos años, en especial, el aumento de la esperanza de vida, repercuten de forma notable en el mundo del trabajo y de las pensiones, pero ahora destaca también su incidencia en el ámbito de la Seguridad y Salud en el trabajo. De esta forma, un factor a todas luces positivo se torna en un relevante problema, debido a sus innegables implicaciones económicas. En esta línea, para el Marco Estratégico UE 2014-2020 en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, evitar que los trabajadores sufran accidentes graves o padezcan enfermedades profesionales y procurar que disfruten de buena salud a lo largo de toda su vida laboral, desde el primer empleo, es clave para que puedan trabajar más tiempo, nuevo objetivo de la salud laboral a lograr a través de una vida laboral sostenible y un envejecimiento activo y saludable, por medio del fomento de la cultura preventiva. Ello exigirá la adaptación de los lugares de trabajo, accesibilidad del puesto, mejoras organizativas e intervenciones dirigidas a los trabajadores de más edad; medidas necesitadas aún de un importante desarrollo normativo y puesta en práctica de forma efectiva.

Palabras clave: Envejecimiento, prolongación vida activa, Seguridad y Salud, adaptación.

SUMARIO: 1. Envejecimiento de la población, sostenibilidad y mejora de la Seguridad y Salud en el trabajo. 2. El “trabajador maduro” o “de más edad” como grupo específico de riesgo. 3. Recuperación, rehabilitación y reinserción al trabajo versus tutela del derecho a la salud. 4. Envejecimiento activo y mejora de la “empleabilidad”. 5. Prolongación de la vida activa y mejora de la organización del trabajo: entre la obligación y las buenas prácticas. 6. Medidas preventivas específicas en relación con los trabajadores de más edad. 7. Bibliografía.

* Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla.

1. Envejecimiento de la población, sostenibilidad y mejora de la Seguridad y Salud en el trabajo

Aun cuando resulta evidente que el envejecimiento de la población y sus posibles y variados efectos en el mundo del trabajo y, en lo que ahora nos interesa, en la mejora de la Seguridad y Salud en el trabajo no es un problema nuevo, sí ha sido traído a la primera línea del escenario de los problemas laborales de este nuevo siglo en el texto de la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones relativa a un Marco Estratégico de la UE en materia de Salud y Seguridad en el trabajo 2014-2020¹.

En este contexto, no debe perderse de vista que en la actualidad el grupo más importante de personas en situación de inactividad en Europa se corresponde con lo que pueden considerarse trabajadores de mediana edad (55-64 años). Sin embargo, dados los cambios demográficos, este grupo está creciendo notablemente por cumplimiento de dicha edad de los miembros de las llamadas generaciones del *baby-boom*². Aquella situación de partida se debe en parte a las numerosas prácticas consentidas e incluso alentadas en determinados momentos por los Estados de jubilaciones anticipadas de trabajadores, incluso de edades inferiores, sin contraprestación alguna en el ámbito de creación de empleo de otros colectivos, por ejemplo, los jóvenes. A pesar de la relación patente entre envejecimiento de la población, necesidad de prolongar la vida activa en

¹ Bruselas 6.6.2014, COM (2014) 332 final. El objetivo conecta directamente con el contenido en la Estrategia Europa 2020, European Commission. Communication from the Commission Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. <http://eur-lex.europa.eu>, relativo al aumento de la tasa de ocupación en población de 20-64 años de edad al 75%, que implica, necesariamente, que los ciudadanos europeos tendrán que trabajar más años. Como es sabido, previamente se había declarado el año 2012 como Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional. Puede verse, Morschhäuser, M. y Söchert, R., *Trabajo saludable en una Europa que envejece. Estrategias e instrumentos para prolongar la vida laboral*, European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP), Essen, Alemania, 2006.

² Marin, B., “¿Es posible detener, si no invertir, la reducción de la vida activa o la "exclusión por edad"? Algunas hipótesis de trabajo para su debate”. *Conclusiones del grupo de trabajo 2. La prolongación de la vida activa. Las medidas activas y la eliminación de las trampas de la pobreza. La creación de empleo y otras formas de participación activa*, en <http://imserso.es/InterPresent1>, p. 5. Pueden verse los datos contenidos en el Informe CES 02/2014 sobre la situación socio-laboral de las personas de 45 a 64 años de edad, Consejo Económico y Social, Madrid, 2014.

aras a la sostenibilidad de los sistemas de Seguridad Social y la trágica situación del desempleo juvenil. Sin entrar a cuestionar el acierto de prolongar la vida activa, debate aún inconcluso, hemos de partir del dato de que mayoritariamente en los países europeos se tratan ambos problemas de forma independiente y se opta por imponer políticas de retrasos de la edad de jubilación. En determinados casos encaminadas a lograr, al menos, que la edad real de jubilación vaya acercándose a las edades previstas normativamente y que se reduzca el elevado número de abandonos tempranos del mercado de trabajo, aunque las políticas en este ámbito vienen siendo algo erráticas y, en muchas ocasiones, de ida y vuelta³.

Sin perjuicio de la necesidad de seguir profundizando en otras respuestas al problema del desempleo juvenil, puesto que, como señaló con acierto la Recomendación OIT n. 162 sobre los trabajadores de edad, de 23 de junio de 1980, hay que aumentar las tasas de empleo de todos los grupos de población, sin desplazar los problemas de empleo de un grupo a otro, impera la tendencia a un paulatino incremento de la edad de jubilación⁴ y el fomento de la prolongación de la vida activa, no sólo para la sostenibilidad de las pensiones sino buscando la promoción de un envejecimiento activo. Ello dará paso en los años venideros, casi con total seguridad, a unos mayores índices de trabajadores de mayor edad. Esta realidad, aparte de otras posibles repercusiones en las que no hemos de entrar, ha de tener reflejo en unas políticas de Seguridad y Salud adecuadas y efectivas.

El aludido Marco Estratégico, que parece imponer una nueva visión – seguramente menos social – de la Seguridad y Salud, refleja una enorme preocupación por los aspectos económicos subyacentes a los daños en el trabajo y por los cambios sociales, en especial los demográficos y relativos al envejecimiento de la población. De esta forma, asistimos a cierto

³ En este sentido, el *Informe del CES* citado concluye (p. 176) que aunque “los trabajadores de 45 a 64 años de edad han sido y son beneficiarios de un conjunto heterogéneo de medidas dirigidas a ellos. Se trata, sin embargo, de medidas que se han ido adoptando en diferentes coyunturas, que no han respondido a una consideración sistemática y de conjunto a partir de un diagnóstico sobre las características de este amplio segmento poblacional y de unas necesidades que se han agudizado en el contexto de la actual crisis, y que se han visto expuestas a vaivenes y retrocesos”.

⁴ Sobre estas esenciales transformaciones en nuestro país, por todos, López Cumbre, L., “La Reforma de la Seguridad Social de 2011: exigida por los mercados, necesaria para el Estado”; Monereo Pérez, J.L. y Maldonado Molina, J.A., “La Reforma de la jubilación”, ambos trabajos en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 29-30 (2012). Vid. Doménech, R. y García, J.R., *Sobre la necesidad de prolongar la vida laboral en España*, Observatorio Económico, BBVA, Madrid, 20 de noviembre de 2012.

cambio de rumbo que supone insistir en la relevancia de la prevención de riesgos y el fomento de unas condiciones más seguras y saludables en el lugar de trabajo como factores esenciales no solo para la mejora de la calidad del empleo y las condiciones laborales, sino también para promover la competitividad. Se viene a considerar que la buena salud de los trabajadores tiene un efecto positivo directo y mensurable en la productividad y contribuye a mejorar la sostenibilidad de los sistemas de Seguridad Social. Partiendo de los resultados contenidos en el Informe de evaluación final sobre la aplicación de la Estrategia 2007-2012⁵, recomienda la conexión de esta temática con otras políticas europeas destinadas a asegurar la competitividad, la productividad y el crecimiento, insistiendo en el ahorro de costes y en la reducción del absentismo, temática ésta última algo olvidada en el texto aprobado que, sin embargo, conecta de forma importante con la prolongación de la vida activa.

Como valoración de conjunto, si comparada con las estrategias anteriores, pierde algo de empuje la tutela del derecho del trabajador a la Seguridad y Salud, se refleja una preocupación menor por la mejora del bienestar en el trabajo⁶ y se aprecia una acusada tendencia al incremento del desvelo por los costes económicos, la sostenibilidad de los sistemas de pensiones y los posibles problemas específicos derivados de la prolongación de la vida activa. Quizás se echa en falta un planteamiento más decidido de mejora permanente de los niveles de seguridad, como el contenido en la anterior Estrategia⁷, en la que se pretendía fomentar un mayor progreso, partiendo del impulso del texto anterior, basado en un enfoque global del bienestar en el trabajo que, según el Consejo, permitió reactivar las políticas de prevención y mejoras significativas. No obstante, allí ya se iniciaba una visión consistente en que la Salud y Seguridad en el trabajo no solo preservan la vida y la salud de los trabajadores y aumentan su motivación sino que también desempeñan un papel fundamental para incrementar la competitividad y la productividad de las empresas y contribuir a la

⁵ DG Employment, Social affairs and inclusion, Final Report: Evaluation of the European Strategy on safety and health at work 2007-2012, Denmark, 2013

⁶ En contraposición ésta era, sin lugar a dudas, preocupación esencial en la nueva Estrategia comunitaria (2002-2006). Resolución del Consejo de 3 de junio de 2002 sobre una nueva Estrategia comunitaria de seguridad y salud en el trabajo (2002-2006) (DOCE de 5 de julio de 2002, n. C 161). No obstante, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo continúa trabajando con ahínco en este tema, vid. entre otros, *Wellbeing at work: creating a positive work environment*, E-fact- 76, OSHA, Luxemburgo, 2013.

⁷ Resolución del Consejo de 25 de junio de 2007, vista la Comunicación de Comisión de 21 de febrero de ese mismo año: mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: Estrategia comunitaria de seguridad y salud en el trabajo, DOUE de 30 de junio de 2007, n. C 145.

viabilidad de los sistemas de protección social, mediante la reducción de costes. Pero allí se consideraba que este último objetivo se lograría como consecuencia del primero y primordial que es la propia y necesaria mejora permanente de la Seguridad y Salud, que por sí misma constituye el valor a tutelar. Enfoque más ajustado a un entendimiento de la prevención de riesgos indisolublemente unida al derecho fundamental más sagrado: la vida e integridad física y moral de la persona. En lo que ahora nos interesa, también la Estrategia anterior mostraba una especial preocupación por el principio de adaptación, reflejado en un alto nivel de atención al diseño de los lugares de trabajo, que ha de garantizar la aptitud de los trabajadores para el empleo durante toda su vida profesional y adaptarse a las necesidades individuales de los trabajadores de más edad y los trabajadores discapacitados.

Pese a la evidencia del problema planteado, algunas de las afirmaciones contenidas en el Marco Estratégico resultan cuando menos llamativas, quizás por su relativa novedad o por su crudeza. Esto es, por manifestar de forma tan abierta que un factor positivo, un logro social representado por fallecimientos más tardíos (en la actualidad la esperanza de vida media se sitúa en algo más de los 82 años, que previsiblemente alcanzará los 89 en el año 2050)⁸, sumado a la incuestionable disminución de la tasa de natalidad, se torna en un grave problema, debido a sus importantes repercusiones económicas. En este sentido, sorprende que el Marco Estratégico exprese sin tapujos que evitar que los trabajadores sufran accidentes graves o padezcan enfermedades profesionales y procurar que disfruten de buena salud a lo largo de toda su vida laboral, desde el primer empleo, es clave para que puedan trabajar más tiempo. Con ello, en parte al menos, se cambia o se matiza el objetivo primordial de la seguridad y salud, que ya no persigue única o preponderantemente la tutela de los bienes jurídicos implicados o la indemnidad del trabajador, sino que se busca un fin motivado por otros intereses menos altruistas y más crematísticos: lograr un incremento del tiempo en que el trabajador puede prestar sus servicios. Con este planteamiento se estima que se contribuye a combatir los efectos a largo plazo del envejecimiento de la población, en consonancia con los objetivos de la Estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Tan importante resulta este objetivo para la Comisión que convierte el combatir el cambio demográfico en el tercero de los retos insertados en el Marco Estratégico,

⁸ Ramón García, B., y Olivar de Julián, J.M., *Guía de la edad. Buenas prácticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales*, 2013, Confederación de Empresarios de Navarra, p. 7. Vid. también los datos contenidos en Doménech, R. y García, J.R., *Sobre la necesidad de prolongar la vida laboral...*, *óp. cit.*, pp. 8 ss.

en claro engarce con la sostenibilidad de las pensiones, poniendo en conexión una vida laboral sostenible y un envejecimiento activo y saludable, con la necesidad de gozar de salud y seguridad, fomentando una cultura de la prevención. En la actualidad también se está llevando a cabo un proyecto piloto del parlamento europeo sobre “Trabajo más seguro y saludable a cualquier edad – seguridad y salud en el trabajo en el marco del envejecimiento de la población activa–”⁹.

2. El trabajador “maduro” o “de más edad” como grupo específico de riesgo

2.1. Consideraciones previas

Baste con hacer, por el momento, unas consideraciones de corte general sobre la problemática que nos ocupa y su tratamiento en el ordenamiento jurídico español. Cabe apreciar que nuestros gobernantes no son ajenos a la preocupación por esta problemática y, con carácter más global, la de la tutela “laboral” del trabajador de más edad, como se plasmó en su momento en la elaboración de la Estrategia 55 y más¹⁰, a la que nos referiremos *infra*. Algunas de las iniciativas incluidas en la misma se materializaron en una disposición de rango legal, el RDL 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo¹¹, texto donde las medidas estrictas en el ámbito de la Seguridad y Salud brillan por su ausencia. Ello seguramente justifica que no se hayan acometido reformas legales ni aprobado ninguna norma concreta en este terreno. Nuestro país, por tanto, no se caracteriza por brindar al trabajador una tutela fuerte en este ámbito, aunque se aprecia una tendencia clara hacia el

⁹ Se puede consultar en <https://osha.europa.eu/es/themes/osh-management--context-ageing-workforce/ep-osh-project>.

¹⁰ 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 Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más) (BOE de 24 de noviembre). Sobre la misma, Ysás Molinero, H., “La adaptación de las condiciones de trabajo de los trabajadores de más edad en el contexto de la prolongación de la vida laboral: la estrategia 55 y más”, *Comunicación a la Ponencia “Jubilación y políticas de empleo”*, www.iuslabor.org/jornades e seminarios.

¹¹ BOE de 16 de marzo. Centrado de modo especial en la modificación de la jubilación, en la compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo y en la reforma del contrato de relevo y la jubilación parcial.

retraso de la edad de jubilación, ciertas limitaciones a las jubilaciones anticipadas, prohibición formal de discriminación y, muy tímidamente, avances en el acceso progresivo a la jubilación. Sin embargo, en la práctica, resultan insuficientes las medidas para evitar la discriminación del colectivo, escasa su protección frente a la expulsión temprana del mercado de trabajo y casi inexistente la promoción del envejecimiento activo en condiciones de Seguridad y Salud y la garantía del bienestar en el trabajo.

Aun sabiendo que los avances en torno a las cuestiones enunciadas son presupuesto indispensable para alcanzar el momento en que el grupo de trabajadores maduros crezca en número y cobre una mayor relevancia, hasta hacer insoslayable un planteamiento adaptado de las políticas de Seguridad y Salud, nuestro interés va a centrarse en este último aspecto. Constatada la ausencia de una legislación específica, y ante la insuficiencia de las iniciativas en el campo de las buenas prácticas o de la responsabilidad social corporativa, resulta conveniente buscar una aplicación de la LPRL (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales) adaptada a las específicas necesidades del colectivo. Ello sin perjuicio de la conveniencia de iniciativas legislativas concretas que, junto a la indispensable puesta en valor del trabajo, la experiencia y la potencialidad de estos trabajadores, incluyeran medidas de corte estrictamente preventivo.

2.2. Efectos de la edad en la Seguridad y Salud en el trabajo: el principio de adaptación y la inclusión entre los grupos especiales de riesgo

Como hemos apuntado, no estamos ante una temática totalmente desconocida con anterioridad pero sí bastante desatendida en la práctica diaria de las empresas. Las repercusiones de la edad en el terreno de la Seguridad y Salud son destacadas en distintos estudios y documentos, pero son casi desconocidas en las evaluaciones de riesgos y planes de prevención.

Partiendo del envejecimiento entendido como un conjunto de procesos desfavorables, con causas biológicas que se van originando en el devenir del tiempo que suelen dar como resultado una disminución de las capacidades psicosomáticas que, en los últimos años, limita la adaptación del organismo al medio y su capacidad de respuesta a las distintas exigencias de éste, en la práctica, 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

velocidades¹². Por tanto, si bien con carácter general es bastante habitual extraer relevantes conclusiones en relación a la incidencia del incremento de la edad del trabajador en el terreno de la tutela de la Seguridad y Salud en el trabajo, éstas deben ajustarse también al perfil personal de cada trabajador. En esta línea, es frecuente afirmar que el aumento de la edad suele propiciar una pérdida de determinadas capacidades psicofísicas, un incremento de la siniestralidad laboral¹³ o una mayor incidencia de las enfermedades crónicas, la prolongación de las bajas laborales y el aumento del absentismo. Circunstancias que, aunque no todas ellas científicamente contrastadas y algunas controvertidas, a buen seguro, preocuparán de forma específica en los próximos años y deberían ser objeto de investigaciones, estudios y planes concretos. En términos bastante generales, el Marco Estratégico considera que el objetivo que nos ocupa se lograría a través de medidas de adaptación de los lugares de trabajo a esta nueva realidad, de la mejor organización del trabajo, incluida la jornada laboral, la accesibilidad del puesto y las intervenciones dirigidas a los trabajadores de más edad.

Por su parte, en nuestro país en la Estrategia 55 y más, el Gobierno se compromete a que el INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene) impulse la realización de investigaciones específicas en este ámbito, a fin de detectar perfiles de morbilidad asociados a la edad y diseñar intervenciones concretas, así como estudios epidemiológicos encaminados a determinar aquellas ocupaciones potencialmente más peligrosas en función de la siniestralidad y definir el impacto que ejerce la edad sobre las mismas. En base a los resultados obtenidos, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo analizará y discutirá posibles estrategias que garanticen la Seguridad y la Salud de los trabajadores de más edad. Asimismo, se analizarán y determinarán medidas, por parte de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, para la aplicación de coeficientes reductores a la edad ordinaria de jubilación para que los trabajadores que realicen determinadas actividades que supongan un riesgo para su Seguridad y Salud puedan acceder a la jubilación de forma anticipada. No obstante, como iremos desentrañando a lo largo del trabajo, la Estrategia ha finalizado su vigencia y sus loables objetivos, al menos en el terreno específico de la Seguridad y Salud y la organización del trabajo, escasamente se han plasmado en iniciativas legislativas

¹² INSHT. NTP 366: Envejecimiento y trabajo: audición y motricidad, 199.

¹³ Algunos datos significativos en García Barreiro, A., Gallego, I. y Maqueda, J., “Siniestralidad laboral y envejecimiento de la población trabajadora (España 1997-2002)”, *Revista de la Sociedad Española de Medicina y Seguridad en el Trabajo*, vol. 1, n. 1, 2005, pp. 79 ss.

concretas.

Profundizando en esta línea de planteamiento, la Estrategia Española de Seguridad y Salud 2015-2020 afirma que “la población laboral de mayor edad, a pesar de la experiencia acumulada, puede ser más vulnerable a determinados riesgos, en gran parte influida por los cambios fisiológicos de la edad y el efecto de las enfermedades crónicas. Los trabajadores de edad avanzada son los que sufren accidentes más graves, con una tasa de mortalidad superior a la media”. Este colectivo, entre otros, debe ser objeto de un análisis específico para mejorar sus condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo. El problema más patente de dicha Estrategia es que se limita a proponer una serie de objetivos y unas líneas de actuación generales que a su vez se desarrollarán en medidas más concretas, plasmadas en sucesivos planes de acción, que no quedan especificadas en el texto presentado. Aparte de esbozar una línea de actuación consistente en promover la Seguridad y Salud de colectivos específicos, entre las medidas señaladas en la hoja de ruta trazada por el Gobierno se incluye el fomentar la identificación y el intercambio de buenas prácticas para mejorar el nivel de protección de determinados colectivos de trabajadores, como los temporales, jóvenes, trabajadores de edad avanzada y mujeres. Asimismo, realizar un análisis de las consecuencias del envejecimiento de la población activa en el ámbito laboral, en la siniestralidad. Por tanto, seguramente habremos de esperar a la realización y a los resultados de los citados análisis y estudios para la adopción, en su caso, de medidas preventivas dirigidas al colectivo.

Estas innegables y estudiadas circunstancias deberían llevar a una imprescindible inclusión, junto a otros factores como el género¹⁴ sobre el

¹⁴ Cuestión a la que, a diferencia de las Estrategias anteriores, no se presta una atención específica a pesar de que queda aún un arduo camino por recorrer pese a las actuaciones emprendidas, en especial en el campo de la investigación y de las políticas sanitarias, con poco reflejo a nivel normativo o en la práctica preventiva de nuestras empresas. Sobre esta temática puede verse, entre otros García Murcia, J., “Mujer y salud en el trabajo: algunas líneas de tendencia y dos notas de actualidad”, en *Mujer, trabajo y seguridad social*, La Ley, 2010, pp. 591 ss.; Llano Sánchez, M., “Protección de la salud de la mujer trabajadora: problemas, avances recientes y nuevos enfoques de investigación e intervención”, en AA.VV. (Dir. Valdés Dal-Re, F. y Quintanilla Navarro, B.), *Igualdad de género y relaciones laborales*, MTIN-Fundación largo caballero, Madrid, 2008, pp. 345 ss.; Rivas Vallejo, R., “Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 2008 (n. extra 74), pp. 227 ss.; Sánchez-Urán Azaña, Y., “Igualdad de género y salud laboral: propuestas institucionales, realidad normativa y práctica convencional”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 53, 2004, pp. 149 ss. Vid. El documento *Mainstreaming gender into occupational safety and health practice*, European Agency for Safety and Health at Work, Luxemburgo, 2014.

que existe un alto grado de consenso, de la variable de la edad¹⁵ en las políticas preventivas en las empresas a fin de lograr la adaptación de las medidas preventivas y de mejora a las necesidades de estos trabajadores¹⁶. Ahora bien, pese a todo lo señalado con anterioridad, tampoco hemos de perder de vista que también la edad aporta una serie de desarrollos positivos de capacidades de tipo intelectual o relacionados con la experiencia o la competencia profesional, que deberían ser objeto de una mayor atención y que en puridad resultan importantes activos a potenciar en la empresa, aspecto a destacar también desde el terreno de la formación y la sensibilización. De esta forma, viene a afirmarse que el gran triunfo del envejecimiento es el crecimiento mental. El pensamiento estratégico, la agudeza de ingenio, la consideración, la sabiduría, la capacidad de deliberar, la capacidad de racionalizar, el control de la vida, la percepción global y las capacidades lingüísticas mejoran con la edad. Los trabajadores de edad avanzada muestran compromiso con el trabajo, son leales a su empleador y, a menudo, presentan tasas de absentismo más bajas¹⁷. Pese a estas consideraciones, la empresa no muestra un especial interés por este colectivo de trabajadores y, en la práctica, encuentra grandes incentivos y facilidades para sustituirlos por otros más jóvenes en condiciones más precarias, con el consiguiente ahorro de costes.

Como hemos señalado, la inexistencia de una regulación específica obliga a articular su protección a través de su inclusión, perfectamente admisible, en los grupos expuestos a riesgos, por su especial sensibilidad a los mismos, en el sentido del art. 15 de la Directiva Marco¹⁸. Por tanto, en el orden interno habrá de acudirse al art. 25 LPRL (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) así como a otras referencias genéricas contenidas en el mismo

¹⁵ Puede verse Valladares, J.C. y Llamas Muñoz, M.J., “La gestión del factor edad desde la prevención de riesgos laborales”, *Prevención: Revista técnica de seguridad y salud laborales* n. 197, 2011, pp. 24 ss.

¹⁶ Sobre esta temática, por todos, Urrutikoetxea Barrutia, M., “Envejecimiento y prevención de riesgos laborales”, *Lan Harremanak* n. 24, 2011, pp. 17 ss.; Carrero Domínguez, C. y Moreno Márquez, A., “Prevención de riesgos laborales y trabajadores maduros”, en Mercader Uguina, J.R., *Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*, Lex Nova, Valladolid, 2009, pp. 307 ss.; Fernández García, R., “El incremento de la edad de jubilación y la prevención de riesgos laborales”, *Gestión Práctica de Riesgos Laborales* n. 98, 2012, pp. 38 ss.

¹⁷ Ilmarinen, J., “Promoción del envejecimiento activo en el trabajo”, Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo, 2012, Año Europeo del envejecimiento activo, p. 2, <http://osha.europa.eu> y www.envejecimientoactivo2012.net. Aspecto sobre el que, como cabe apreciar, no existe consenso.

¹⁸ Directiva del Consejo de 12 de junio de 1989, relativa a la adopción de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (89/391/CEE) (DO L 183 de 29.6.1989).

texto legal.

Contrasta esta situación de anomia legislativa con la temprana actuación de la OIT en este campo, manifestando su preocupación por este tema en la Recomendación n. 162 ya citada, que incluye disposiciones concretas centradas en los aspectos preventivos, a las que se dedicará somera atención *infra*. El punto de partida viene situado en la necesidad de realizar estudios que permitan la identificación de aquellas actividades en las que el proceso de envejecimiento pueda ser más rápido y de aquellas otras en las que los trabajadores de más edad encuentren dificultades de adaptación a las exigencias del trabajo. La finalidad de estos estudios no sería otra que determinar sus causas y proponer soluciones apropiadas. En tiempos más recientes ha vuelto sobre esta problemática, elaborando una nota sobre “conditions of work and employment: issues for older workers”, hoja informativa (Ginebra, 2008).

2.3. ¿Fijación de un límite mínimo de edad o concepto flexible de trabajador maduro a efectos de Seguridad y Salud?

Tal y como hemos señalado, no es difícil hallar un importante grado de consenso sobre los efectos negativos de la edad en la Seguridad y Salud y su consideración como un factor con peso específico en orden a la eficacia de las políticas preventivas. Sin embargo, no aparece tan diáfana la cuestión acerca de la necesidad de fijar un umbral de edad concreto a partir de la cual considerar a un trabajador “maduro” o de “edad avanzada” o la mejor adecuación de un concepto flexible. Si nos atenemos a lo dispuesto en la Recomendación n. 162 OIT citada, “(...) cada país podrá definir con mayor precisión a qué trabajadores se aplica, con referencia a grupos de edad determinados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y en forma apropiada a las condiciones locales”.

En la doctrina, en puridad, por no existir no existe ni siquiera un acuerdo unánime sobre la denominación (trabajadores maduros, de edad avanzada, de mayor edad y así sucesivamente). Por tanto, menor es la coincidencia en lo relativo al colectivo que quedaría comprendido en el mismo¹⁹. Como es bien sabido, a otros efectos en el ámbito laboral suele fijarse el mínimo

¹⁹ Sobre esta cuestión, también Urrutikoetxea Barrutia, M., “Envejecimiento y prevención...” *óp. cit.*, pp. 44-45; asimismo, Collantes Ibáñez, P., “Prevención de riesgos psicosociales y salud mental”, en Collantes, M.P. y Marcos, J.I., *La salud mental de los trabajadores*, La Ley, Madrid, 2012, p. 33.

en los 55 años²⁰ de edad pero también pueden hallarse referencias a los 52 o a los 50 años²¹. Aun cuando el umbral de los 50-55 años puede resultar indicativo, seguramente en el campo que nos ocupa resulta imposible e ineficaz fijar una edad concreta o establecer medidas aplicables uniformemente y de forma rígida a estos trabajadores, en tanto influyen sobremanera otros factores como las características personales, el estado general de salud trabajador, su aptitud o la actividad realizada y el resto de condiciones de trabajo, atendida la diversidad del mundo laboral.

Quizás no quepa avanzar más allá de la concienciación y sensibilización acerca del problema de la edad y sus repercusiones en la Seguridad y Salud en el trabajo, la ineludible inclusión de esta variable en la evaluación de riesgos y la planificación preventiva, como factores que pueden incidir en la generación o el incremento de los riesgos, e insistir en la necesidad de adoptar, cuando la situación lo exija, medidas de adaptación y/o adecuación de las condiciones, del tiempo o el puesto de trabajo, entre otras²², a las que prestaremos mayor atención en otro apartado del trabajo. Actuaciones que deberían venir marcadas por un importante grado de flexibilidad que permita su ajuste a las necesidades y exigencias derivadas del supuesto concreto. Aun cuando seguramente deberían emprenderse actuaciones legislativas concretas o el tema debiera ser también abordado por la negociación colectiva, el planteamiento aquí esbozado en el caso español tiene perfecta cabida, pese a sus dificultades prácticas, en el texto de la LPRL.

²⁰ Así en el RDL 5/2013, de 15 de marzo y en la Estrategia 55 y más. También, González Sánchez, E., *Estudio de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en el colectivo de trabajadores de edad avanzada. "Mayores de 55 años"*, Junta de Castilla y León, 2013. Sin embargo, a efectos de medidas o incentivos al empleo, éstos empiezan en nuestro ordenamiento en los 45 años; pero hay bonificaciones específicas para contratos indefinidos con trabajadores con 60 o más; a efectos de despidos colectivos, encontramos determinadas medidas de protección previstas para trabajadores a partir de los 50 años de edad.

²¹ En Italia, por ejemplo, el umbral suele situarse en los trabajadores mayores de 50 años, puesto que esta es la edad que fija la única referencia normativa específica en el ámbito de la protección de la Seguridad y Salud frente a los riesgos de las pantallas de visualización (art. 176 Testo Unico per la Sicurezza sul Lavoro, D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81) y las medidas laborales introducidas en las últimas reformas, por ejemplo, en la L. 92/2012, 28 giugno. No obstante, también se introduce una distinción entre los trabajadores maduros (+50) y los ancianos (62-66), puede verse www.hyperedizioni.com/news/safetysnack/3322/la-valutazione-dei-rischi-lavorativi-in.html; también, Rey, V., Sozi, G. y Castriotta, M., *Lavorare negli anni della maturità- Invecchiamento attivo, salute e sicurezza dei lavoratori ultracinquantenni*, INAIL, Roma, 2013, p.8.

²² Puede verse la *Guía para el abordaje del Envejecimiento en la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales*, Foment de Treball Nacional y Fundación para la prevención de riesgos laborales, 2013.

3. Recuperación, rehabilitación y reinserción al trabajo *versus* tutela efectiva del derecho a la salud

Si volvemos la vista al texto del Marco Estratégico citado, atención específica se presta a las medidas de reintegración y rehabilitación que permitan que los trabajadores vuelvan al trabajo rápidamente tras un accidente o una enfermedad, a fin de evitar su exclusión permanente del mercado de trabajo. Aun a pesar de la loable intención perseguida por la medida, seguramente debe prestarse especial atención a que en la práctica esta vuelta al trabajo venga marcada por la plena recuperación de la salud, basada en criterios médicos, sin premuras ni presiones. No hay que ignorar que este criterio aplicado de forma intensiva y guiado por la premura puede dar lugar a situaciones abusivas por parte del empresario, restrictivas de la libertad del trabajador y contrarias a su plena recuperación y a la tutela integral y efectiva de su derecho a la salud. Así, a título meramente ejemplificativo cabe señalar que en el orden interno este asunto ha ocupado la atención del Tribunal Supremo²³ que declaró nulo el despido del trabajador en situación de incapacidad temporal producido tras la advertencia de ser despedido si no se daba de alta y se reincorporaba al trabajo, por entenderlo atentatorio contra su derecho a la integridad física. Estamos, por tanto, ante una cuestión delicada que seguramente debería recibir cierta atención en un futuro próximo. Se trataría de buscar cierto equilibrio que evite situaciones como la descrita pero también la que pretende evitarse, en especial actuaciones, amparadas en la baja del trabajador, que contribuyan a una exclusión prematura del mercado de trabajo²⁴.

Tampoco en esta cuestión la Comisión opera en un campo totalmente inexplorado con anterioridad, pues es cierto que un objetivo parcialmente coincidente aparecía en la Estrategia anterior, que en términos más generales hacía especial hincapié en la necesidad de actuar a favor de la rehabilitación y la reintegración de los trabajadores que hayan padecido un accidente de trabajo, una enfermedad profesional o una discapacidad, pero de nuevo aquí el planteamiento, al menos sobre el papel, parecía esgrimir una mayor preocupación por la tutela de la Seguridad y Salud de los

²³ STS de 31 de enero de 2011 (n. rec. 1532/2010).

²⁴ Vid. Fernández Enguita, M. y Las Heras Pérez, S., “Los trabajadores maduros ante la salida anticipada del mercado de trabajo” y “La caída de actividad en los trabajadores de 50-65 años”, *Universidad de Salamanca, Departamento de Sociología, Materiales de trabajo, Serie Análisis*, Documentos A/10 97-PB 94/1382 y A/13 97-PB94/1382 respectivamente.

trabajadores que por las consecuencias económicas de la situación comentada. Por tanto, hay que buscar un justo equilibrio entre la pronta vuelta al trabajo y la seguridad de la misma. Para ello resultan esenciales las facilidades para un retorno al trabajo en condiciones de seguridad, la rehabilitación y la adaptación de las condiciones de trabajo a las capacidades reales del trabajador y a su paulatino proceso de recuperación y a sus posibles problemas de salud. A tal fin, debe garantizarse la evitación de daños a los trabajadores, la ausencia de presión mental o emocional o un reingreso sometido a unas exigencias no adaptadas a las capacidades psico-físicas de los trabajadores. El objetivo no puede ser, por encima de todo, la vuelta rápida al trabajo sino la garantía plena del derecho a la salud y el bienestar en el trabajo, apoyado en los necesarios ajustes en las condiciones y tiempo de trabajo. En este sentido, con carácter general, la regulación existente a nivel interno en esta materia necesita de una profunda revisión y actualización, a fin de garantizar la adaptación de las condiciones y el tiempo de trabajo a las capacidades reales del trabajador.

4. Envejecimiento activo y mejora de la “empleabilidad”

4.1. Envejecimiento activo y promoción de estilos de vida saludables

El reto perseguido, aparte de ser sumamente ambicioso, se presenta en unos términos bastante claros, ahora bien, no resulta tan fácil averiguar el tipo de medidas específicas que hayan de ponerse en marcha para un logro efectivo y eficiente de la prolongación en condiciones saludables de la vida activa. En consecuencia, se echan en falta en el Marco Estratégico o en otras iniciativas de la Unión, aspectos más concretos, inclusión de actuaciones efectivas y datos clarificadores en relación al significado y alcance de aspectos como la accesibilidad del puesto. Obviamente, el objetivo buscado solamente puede lograrse a través de entornos de trabajo seguros y saludables, basados en la calidad, la promoción y la mejora continua.

La prolongación de la vida activa en condiciones saludables se enmarca dentro de una tendencia hacia el envejecimiento activo (*active ageing*) que viene siendo definido por parte de la OMS (Organización Mundial de la Salud) como el proceso de optimización de las oportunidades de salud, participación y seguridad con el fin de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen. Planteamiento que también avala la OIT que

considera necesario adoptar políticas y prácticas sólidas en materia de Seguridad y Salud en el trabajo que inviertan en la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores durante su vida laboral, para mantenerlos empleados más tiempo y mejorar su bienestar²⁵. Se trata de implantar una nueva concepción de envejecimiento activo que viene a significar una madurez vivida en un contexto vital y digno dentro de una sociedad solidaria²⁶. La mejora de las condiciones de trabajo y, de modo particular, del medioambiente de trabajo y la garantía de la Seguridad y Salud en el trabajo pueden actuar como un desincentivo a la salida temprana del mercado de trabajo y como un revulsivo para un envejecimiento activo y saludable.

Sentado lo anterior, basta ahora con señalar que seguramente el Marco Estratégico piensa también en otro tipo de medidas, que en ningún caso explícita, que comiencen a implementarse con anterioridad durante la relación laboral y que permitan esa prolongación con garantías de la vida activa. Es verdad que hay empresas, también en nuestro país, que empiezan a centrar la atención en aspectos relativos a los estilos de vida saludables, a través de formación específica relativa a los hábitos de alimentación²⁷ o la promoción del ejercicio físico, entre otros. A buen seguro, la prolongación de la vida activa únicamente va a lograrse a través de la promoción del bienestar en el trabajo y la mejora permanente de la calidad del medioambiente de trabajo, aspecto que parece ha quedado un poco relegado en los retos de la Unión frente a los planteamientos de textos anteriores. Cuestiones que, aunque también algo invisibles en la LPRL, engarzan con su propio objeto (art. 2) de promover la seguridad y la salud de los trabajadores y con el concepto de salud manejado ya desde la década de los 50 del siglo pasado por la OMS, en términos de estado completo de bienestar físico, mental y social y no solamente ausencia de

²⁵ “Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación”, Ginebra, Día Mundial de la Seguridad y Salud, 28 de abril de 2010, p. 8. Puede verse Ilmarinen, J., “Promoción del envejecimiento activo...”, *óp. cit.* Giró Miranda, J. (Coord.), *Envejecimiento activo, envejecimiento en positivo*, Universidad de la Rioja, 2006. Sánchez-Urán Azaña, Y., “Envejecimiento activo: política social y derecho”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 160, 2013, pp. 63 ss. El INSHT también está en la actualidad poniendo en marcha el proyecto enACTIVO centrado de forma especial en los riesgos psicosociales y el favorecimiento de las condiciones de trabajo óptimas para posibilitarlo, vid. Otero Aparicio, M.J., *Envejecimiento: políticas y estrategias desde la seguridad y salud en el trabajo*, INSHT, Madrid, 2015, consultada en www.imserso.es (presentación ppt).

²⁶ Rey, V., Sozi, G. y Castriotta, M., *Lavorare negli anni della maturità...*, *óp. cit.*, p. 16.

²⁷ Tendencia que también se constata en el documento OIT “Riesgos emergentes...”, *óp. cit.*, p. 14.

enfermedad.

En esta línea se mueve también la Estrategia Española 2015-2020 que considera que determinados hábitos de vida pueden poner en riesgo la Seguridad y Salud del propio trabajador y la de terceros. Para ello, viene a considerar que resulta preciso el desarrollo de políticas públicas que incidan en el bienestar de la población en general y que fomenten hábitos de vida saludables y preventivos, tanto laborales como extra-laborales. A fin de conseguir este objetivo de fomentar hábitos saludables y preventivos, se propone impulsar la creación de una Red Española de Empresas Saludables que, de forma voluntaria, promueva programas de salud integrales en las empresas, tanto en las grandes empresas como en las pymes. De nuevo, nos movemos en el terreno de la voluntariedad y las buenas prácticas, de loables intenciones y óptimos resultados, pero aún poco extendidas y limitadas a las grandes empresas, fuera del funcionamiento diario de las empresas pequeñas y micro-empresas. En este terreno, a título de meras recomendaciones, la Estrategia 55 y más, considera que las Administraciones Públicas deberían desarrollar campañas de información y sensibilización que promuevan el mantenimiento en el empleo de los trabajadores y trabajadoras de más edad, precisando los valores positivos del trabajo desarrollado por los mismos desde una perspectiva económica y social y combatiendo todos aquellos estereotipos y prejuicios que impiden su plena participación en el mercado de trabajo. Dirección a la que también apunta el art. 33.2 g) de la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública²⁸, que establece dentro de las actuaciones sanitarias en el ámbito de la salud laboral, que la autoridad sanitaria, de forma coordinada con la autoridad laboral, “Fomentará la promoción de la salud en el lugar de trabajo, a través del fomento y desarrollo de entornos y hábitos de vida saludables”.

4.2. Prolongación de la vida activa y “empleabilidad”

En otro orden de consideraciones, resulta preciso en este momento destacar que cabe apreciar en las políticas europeas de nuevo un emparejamiento, seguramente bastante interesado, del tema de la Seguridad y Salud en el trabajo, con aspectos esenciales de otros marcos estratégicos, en concreto con el desarrollo de la empleabilidad a lo largo de toda la vida laboral. Si bien este concepto hasta la fecha aparecía más centrado en el potencial y las capacidades profesionales del sujeto para

²⁸ BOE de 5 de octubre.

incrementar sus posibilidades de acceso al empleo que en la mejora de sus condiciones de vida y trabajo, como es obvio. Ello viene a confirmar, a nuestro modo de entender la cuestión, que el de empleabilidad se ha convertido, sin dudas, en un concepto recurrente, en un comodín, incluido en distintos movimientos de reforma en los últimos tiempos, que en nuestro país viene utilizándose como excusa para justificar normas que implican una clara precarización laboral y para la descausalización de la contratación temporal. Medidas que, en consecuencia, caminan en una dirección absolutamente contraria a la mejora de la calidad del trabajo y el incremento del bienestar que serían clave para una prolongación efectiva y saludable de la vida activa.

La única forma de abordar con cierta lógica este recurso a la empleabilidad procede de imaginar que el Marco Estratégico sitúa a la empleabilidad (entendida como potencial o adaptación de las capacidades) o más bien a su carencia, en la base de muchos de los frecuentes abandonos prematuros de la vida laboral. A juicio de la Comisión, la empleabilidad podría mejorarse con diversos productos y servicios innovadores en el ámbito de las TIC, por ejemplo, el trabajo asistido por el entorno, del que no aporta ningún dato adicional pero que viene a conectar con programas ya puestos en marcha como el de vida cotidiana asistida por el entorno²⁹.

En este sentido, también la Estrategia 55 y más insiste en aspectos como la formación a lo largo de la vida laboral, a fin de evitar las situaciones de ineptitud sobrevenida así como la necesidad de sensibilización de la sociedad acerca de los valores positivos que representa el trabajo desempeñado por los trabajadores de más edad³⁰, aspecto éste en el que aún queda un importante camino por recorrer. Asimismo, introduce importantes medidas relativas a la orientación profesional y la activación hacia el empleo, la formación para el empleo, la recualificación profesional

²⁹ Programa de vida cotidiana asistida por el entorno (AAL), DOUE L 201/49, de 30 de julio, para envejecer mejor en la sociedad de la información, que hace también referencia al ámbito del trabajo y la mejora de la empleabilidad de las personas mayores. vid. La Decisión n. 554/2014/EU del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de mayo de 2014 relativa a la participación de la Unión en el programa de investigación y desarrollo “vida cotidiana asistida y activa”, emprendido conjuntamente por varios Estados miembros (DOUE L 169/14, de 7 de junio).

³⁰ Propuesta que también avanza el Informe CES sobre la situación sociolaboral..., pp. 179-180, ya citado, en especial eliminando los estereotipos negativos y poniendo en valor sus competencias adquiridas mediante la experiencia y las vías informales de información, entre otras. Puede verse “I lavoratori Over50 come risorsa. Gli strumenti di Age Management per valorizzarli”. Osservatorio Active Ageing, https://www.randstad.it/knowledge360/archives/osservatorio-active-ageing-i-lavoratori-over50-come-risorsa_82/.

y la acreditación de competencias profesionales, en especial para las mujeres. A ello se añaden acciones encaminadas a desarrollar nuevas competencias y destrezas en el trabajo, bien sea mediante la rotación de las tareas o del enriquecimiento del puesto o bien por medio de la implantación de programas complementarios dirigidos a mantener actualizados los conocimientos técnicos a nivel profesional. No obstante, como hemos concluido en otros apartados, estas medidas no se han plasmado en efectivos cambios normativos ni en medidas directamente aplicables y exigibles. En las políticas formativas, es bien sabido que se da prioridad a los colectivos con mayores dificultades de inserción entre los que se incluyen los mayores de 45 años en la formación profesional para el empleo, aunque, en puridad, éstos no serían todavía considerados como trabajadores maduros propiamente dichos.

No hay que perder de vista que, en la práctica, dada la concurrencia de diversas circunstancias y factores de distinto tipo, tanto el trabajador como el empresario encuentran muchos incentivos en el abandono temprano del mercado de trabajo, fomentado de forma especial por las empresas en determinados sectores productivos. En este sentido, falta una especial sensibilización social de los valores positivos del trabajo de los trabajadores y trabajadoras de más edad³¹. Algo que intenta remediar la estrategia 55 y más, en especial situándola en el ámbito de la Responsabilidad Social de las Empresas y en la difusión de mejores prácticas en este terreno. Por otra parte, valora la inclusión entre las recomendaciones del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas, como premisa para que una empresa sea reconocida como socialmente responsable de la adopción de medidas dirigidas a garantizar una adecuada gestión del empleo de los trabajadores y trabajadoras de más edad. Sin lugar a dudas, aunque éste es un ámbito de creciente relevancia, todavía su alcance es reducido, por tanto, para el logro de estas metas deben articularse medidas de todo orden, más incisivas y con un mayor carácter imperativo para las empresas.

³¹ vid. Amageur Lattes, M.C., *La protección del empleo de los trabajadores de edad. Una perspectiva franco-española*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013; Aparicio Tovar, J. y Olmo Gascón, A.M., “La edad en la extinción del contrato de trabajo: la ductibilidad de la garantía del estado al trabajador maduro”, en *La edad como factor de tratamientos desiguales en el trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2007, pp. 161 ss.; Sánchez-Urán Azaña, y., “Trabajadores de “edad avanzada”: empleo y protección social”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 33, 2001, pp. 215 ss.

5. Prolongación de la vida activa y mejora de la organización del trabajo: entre la obligación y las buenas prácticas

Como hemos señalado con anterioridad, la OIT había manifestado su preocupación por la cuestión que nos atañe en la Recomendación n. 162 sobre los trabajadores de edad, cuyo contenido, escasamente vinculante y bastante ignorado en ordenamientos como el español, aporta disposiciones concretas centradas en los aspectos preventivos. A tal fin, para combatir dificultades de adaptación ligadas al envejecimiento, propone medidas encaminadas a corregir las condiciones de trabajo y de medio ambiente de trabajo que puedan acelerar el proceso de envejecimiento; modificar las formas de organización del trabajo y la ordenación de los horarios de trabajo que entrañen exigencias y ritmos excesivos en relación con las posibilidades de los trabajadores interesados; en especial limitando las horas extraordinarias; adaptar el puesto de trabajo y las tareas que éste exige al trabajador que ocupa dicho puesto, utilizando todos los medios técnicos disponibles.

A ello se suman una serie de medidas para modificar los horarios y la organización del trabajo (punto 14), flexibilizándolos a favor del trabajador, limitando la duración de la jornada e incrementando los tiempos de descanso, incluidas las vacaciones, así como la exoneración de los trabajos a turnos³² o nocturnos. Considera que se debe permitir que los trabajadores de edad organicen a su propia conveniencia el tiempo de trabajo y el tiempo libre, en particular facilitándoles empleo a tiempo parcial y previendo horarios flexibles. También facilitar la asignación de los trabajadores de edad a empleos de horario normal diurno, tras cierto número de años de actividad en un sistema de trabajo por turnos en régimen continuo o semi-continuo. Asimismo, refleja la incidencia de los sistemas de remuneración a rendimiento en los ritmos de trabajo y propone la introducción de nuevos criterios para estos trabajadores, buscando sistemas de remuneración más adaptados, sustituyéndolos por otros en función al tiempo. A juicio de la OIT esta ordenación flexible reporta también beneficios a los empresarios, en particular los derivados de mantener la experiencia y cualificaciones de estos empleados, como de la transmisión de sus conocimientos de la organización a los trabajadores más jóvenes.

Por su parte, resulta conveniente destacar que el objetivo de mejora de las

³² En algunos sectores específicos se están llevando a cabo investigaciones y proyectos importantes en este terreno, vid. Ferreras Remesal, A. *et altri*, “Buenas prácticas de la industria química para prevenir riesgos en el trabajo a turnos de los trabajadores mayores”, <http://quimicas.ibv.org>.

condiciones de trabajo de los mayores de 55 años, con particular consideración a la mejora en el ámbito de su Seguridad y Salud en el trabajo, está incluido entre los generales de la Estrategia 55 y más ya citada, que centra la atención en la flexibilización de la organización del trabajo, en especial en relación con la jornada, incluyendo una posible regulación de un nuevo supuesto de reducción de jornada para trabajadores de una determinada edad. Asimismo, se busca el impulso de medidas dirigidas al desarrollo de nuevas competencias y destrezas en el trabajo, a través de la rotación de tareas o enriquecimiento del puesto; estrategias organizativas que adapten los ritmos, descansos, turnos y horarios de trabajo a las condiciones físicas del trabajador o de la trabajadora mayor y medidas que aborden cambios de la actividad de los trabajadores y de las trabajadoras.

Ahora bien, hemos de tener presente que la mayoría de estas medidas necesitarían de una actuación legislativa concreta que reconociera determinados derechos a los trabajadores de más edad en orden a la flexibilidad en la organización del tiempo del trabajo, descansos y ritmos de desarrollo de la prestación, así como facilidades para el tránsito a reducciones de jornada acompañadas o no de jubilaciones parciales y un acceso progresivo a esta situación, para evitar ceses totales. La propia Estrategia pone de manifiesto la existencia de una serie de rigideces y cierta dificultad jurídica para la jubilación parcial, en particular, la suscripción de un contrato de relevo (innecesaria, como es sabido, siempre que se haya cumplido la edad de jubilación prevista en el art. 161.1 a) y DT 20ª LGSS y se cumplan los otros requisitos exigidos legalmente). Aun cuando todavía insuficientes, se han dado ciertos pasos en orden al fomento de la prolongación de la vida activa, en la medida en que se permite que los trabajadores que hayan accedido a la jubilación una vez alcanzada la edad legal, puedan compatibilizar el empleo a tiempo completo o parcial con el cobro del 50% de la pensión (con los requisitos contenidos en el RDL 5/2013). Esta sentida necesidad y la insuficiencia normativa, llevan a la Estrategia a proponer el estudio de la viabilidad jurídica, económica y social de fijar en la legislación un derecho a la reducción de jornada para estos trabajadores, con la correspondiente reducción salarial, estudiando las posibles medidas de protección social que habrían de acompañarla. Asimismo, se aboga por el impulso de estrategias organizativas que adapten los ritmos, descansos, turnos y horarios de trabajo a las condiciones físicas del trabajador, así como las posibilidades de cambio en la actividad desempeñada.

Como es sabido, el Estatuto de los Trabajadores no se detiene en modo alguno en este colectivo específico de trabajadores al regular el tiempo de

trabajo, a diferencia de lo que ocurre en relación a los menores. Lógicamente, resultados similares pueden lograrse a través de otras fórmulas organizativas más flexibles como el teletrabajo. Estas medidas no son excesivamente frecuentes en la negociación colectiva, y además, conectan con otras dificultades como la necesidad de actualización, adaptación y formación permanente de este grupo de trabajadores, en especial en el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Todos estos aspectos, de particular importancia, lógicamente no son absolutamente novedosos y también preocupan a nivel comunitario. Ya la Comunicación de la Comisión “Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo”, COM (2004) 146 final, reconocía el papel imprescindible de las condiciones de higiene y seguridad en las posibilidades de estos trabajadores de continuar en el mercado de trabajo, pero poniendo de modo particular el acento en las formas flexibles de organización del trabajo para mantenerlos en activo. Afirma la Comisión que los trabajadores, a medida que tienen una mayor edad, deben tener la oportunidad de ocupar los puestos más acordes con sus aptitudes intelectuales y físicas y debe dárseles la opción de elegir un trabajo a tiempo parcial o, al menos, una reducción de su horario de trabajo. En esta línea, se insta a los Estados Miembros a fomentar condiciones de trabajo que estimulen la conservación del empleo, reconociendo la importancia de la higiene y seguridad en el trabajo y las formas innovadoras y flexibles de organización del trabajo a lo largo de toda la vida laboral, que incluyan períodos de actividad a tiempo parcial o interrupciones de la actividad. Asimismo, sería importante tener en cuenta el factor de la edad en relación a medidas como la distribución irregular de la jornada, el trabajo nocturno o a turnos, con importante incidencia en la salud de los trabajadores, que a buen seguro resulta mayor si a ello añadimos el factor edad.

Las reflexiones anteriores han conducido a que en la actualidad se sitúe la necesidad de mejorar la organización del trabajo y, en especial, de los tiempos de trabajo y descanso en el terreno de las buenas prácticas, también incentivadas desde el Marco Estratégico en materia de Seguridad y Salud. Aun cuando el interés por este tipo de medidas no normativas es notable y creciente en el ámbito europeo, como es sabido, las buenas prácticas no tienen carácter vinculante y, en la actualidad, solamente encuentran un referente adecuado en empresas muy comprometidas con la Seguridad y Salud, que huyen de un cumplimiento meramente formal y poco eficaz de la normativa preventiva, para poner el punto de mira en la mejora continua del medioambiente de trabajo y del bienestar del

trabajador, contando también con una fuerte implicación y un importante papel participativo por parte del conjunto de la plantilla. Estas características hacen que su relevancia sea más que relativa en las pequeñas empresas y micro-empresas. De todo lo anterior cabe extraer una relevante conclusión: mientras no sea una realidad la implantación de un nuevo enfoque preventivo centrado no tanto o no sólo en instrumentos legislativos sino en el intercambio y extensión de las buenas prácticas, habrá que apostar por avances en el terreno normativo o interpretativo, en la medida en que nuestra normativa permite una exégesis capaz de tutelar, aún de modo todavía insuficiente, los intereses de los trabajadores mayores. Qué duda cabe que incluir la garantía de la Seguridad y Salud de estos trabajadores en el campo de las recomendaciones, la responsabilidad social o las buenas prácticas puede reportar ventajas innegables, que se ven sin embargo ensombrecidas por su todavía reducido espectro.

De esta forma, en el terreno legislativo y con efectos plenamente obligatorios, un planteamiento centrado en la adaptación y la adecuación y medidas de organización del trabajo, aunque previamente habría que reducir los riesgos ligados al envejecimiento y promover ambientes de trabajo saludables, puede extraerse de la aplicación de la correosa regulación contenida en el art. 25 LPRL³³ dedicado a los trabajadores especialmente sensibles, en cuya formulación genérica y referida a características personales o estado biológico conocido, podría venir incluida sin demasiadas dificultades la edad o los efectos propios del envejecimiento³⁴. Resulta evidente que la mayor incidencia de

³³ Sobre esta cuestión, *in extenso* Agra Viforcós, B., “La tutela de los trabajadores especialmente sensibles en el desarrollo de su relación laboral”, *Pecunias* n. 7, 2008, pp. 1 ss.; Cos Egea, M., “Los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos en la doctrina judicial”, *Aranzadi Social Revista doctrinal*, n. 12, 2010, pp. 79 ss.; López Ahumada, J.E., *Los trabajadores sensibles a los riesgos laborales*, Marcial Pons, Madrid, 2010; Moreno Solana, A., “Las diversas controversias que se plantean en torno a los trabajadores especialmente sensibles”, *Revista de Información Laboral*, n. 7, 2014, pp. 107 ss.; Toscani Giménez, D., “Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos”, *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, n. 38, 2007, pp. 46 ss.

³⁴ Para Meléndez Morillo-Velarde, L., “Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos”, en Sempere Navarro, A.V. (Dir.), *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Aranzadi-Thomson Reuters, Cizur Menor, 2010, p. 406, los trabajadores de más edad quedarían incluidos en el precepto legal, debido al posible deterioro físico y mental vinculado a aquélla. También incluye la edad entre las características personales que pueden determinar la especial sensibilidad, Fernández Bernat, J.A., *Infracciones y sanciones en materia de prevención de riesgos laborales: la responsabilidad administrativa del empresario*, Comares, Granada, 2014, p. 53. Posición contraria parece derivarse de la STSJ Madrid de 13 de julio de 2011 (n. rec. 3160/2011)

enfermedades crónicas, la frecuente disminución de determinadas capacidades de respuesta o los cambios físicos y psicológicos y otros análogos, los hacen especialmente vulnerables a determinados riesgos laborales y exigen la adopción de medidas preventivas específicas. Ahora bien, como es sobradamente conocido, la norma es genérica en demasía, imprecisa en su delimitación conceptual y parca en el establecimiento de medidas específicas encaminadas a la tutela de este tipo de trabajadores. Tampoco debe ignorarse que entre los principios de la acción preventiva se encuentra expresamente recogido el de adaptación del trabajo a la persona (art. 15 LPRL), que obliga a considerar las especiales condiciones psicofísicas y aptitudes de los trabajadores de más edad a la hora de la concepción y diseño de los puestos de trabajo o en la elección de los equipos y métodos de trabajo y de producción. Ámbito donde tiene un importante papel que jugar la ergonomía, que permite adaptar los puestos de trabajo a las nuevas condiciones físicas del trabajador, a la previsible disminución de la fuerza física y agilidad de movimientos o a los cambios en los ritmos de trabajo.

6. Medidas preventivas específicas en relación con los trabajadores de más edad

Si dirigimos la vista a la Estrategia 55 y más, aparte de los aspectos relativos a la organización del trabajo y de la flexibilización de las condiciones en que el mismo se presta, destaca la especial trascendencia de la evaluación de riesgos, vigilancia de la salud, formación e información para la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras de más edad. Es cierto que, hasta la fecha, dichas medidas no se han plasmado en disposiciones específicas ni se ha procedido a una reforma de la LPRL. Ahora bien, también resulta innegable que el carácter genérico de esta norma, su vocación universal y su formulación amplia y general de las obligaciones empresariales hacen posible, aun cuando con notorias dificultades, extraer estas obligaciones del marco normativo vigente en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

que afirma que aun no teniendo el carácter de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos en los términos previstos en la LPRL, se mantendrá la mejora social prevista para las personas de mayor edad. También Gómez-Millán Herencia, M.J., “Recolocación por razones de enfermedad como deber empresarial en materia de prevención”, *Aranzadi Social*, n. 7/2011, BIB 2011/1463, p. 7

6.1. Evaluación de riesgos, adaptación y cambio de puesto de trabajo

En primer lugar, es preciso resaltar cómo la Estrategia 55 y más destaca de forma específica la relevancia de contemplar en las evaluaciones de riesgos los factores inherentes a la edad y la antigüedad del trabajador, que permita una adecuada planificación de la actividad preventiva a desarrollar, prestando atención especial a los riesgos específicos que afecten a las mujeres de más edad.

Aunque seguramente sería deseable que la legislación española se refiriera expresamente a la edad como uno de los parámetros a tener en consideración a la hora de realizar la evaluación de riesgos, como hacen específicamente otras normas de países de nuestro entorno³⁵, y se impulsaran guías específicas de evaluación para los trabajadores de una determinada edad, tampoco cabe ignorar que una evaluación de riesgos adaptada a la amplia regulación legal y a su interpretación finalista, difícilmente puede prescindir de factores como éste con clara incidencia en los riesgos laborales.

Si nos atenemos al texto de la LPRL, aun en una formulación genérica en demasía, el art. 16.2 a) obliga al empresario a tener en cuenta en la evaluación la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Características dentro de las que cabe incluir de modo natural la edad del trabajador, tanto si éste es joven como si está en la edad madura. En la misma línea, el art. 4 RSP (RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención) considera que en la evaluación inicial de riesgos debe tenerse en cuenta la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones (de trabajo previstas o existentes). Asimismo, según dispone la letra c) del aptdo 2 del mismo precepto legal, 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, entre los que quedan de forma natural incluidos los trabajadores

³⁵ Así, por ejemplo, en el ordenamiento italiano ha sido muy comentada la introducción en el art. 28, Comma 1 del D. Lgs. 81/2008 de la edad entre los parámetros a tener en cuenta en la realización de la evaluación de riesgos. Aun cuando también se echan en falta disposiciones específicas sobre este colectivo, al margen de la referencia específica a los mayores de 50 años al tratar las condiciones mínimas de Seguridad y Salud en el trabajo con pantallas de visualización (art. 176).

de edad. A esta generalización contribuiría, en especial en el ámbito de las pequeñas empresas, que en las herramientas de asesoramiento, apoyo y ejecución del plan de prevención puestas en marcha por los poderes públicos apareciera la edad como un factor de riesgo a tomar en especial consideración.

Según el art. 25 LPRL, el empresario viene obligado a garantizar 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. Del precepto se extrae, en primer lugar, la obligación de adoptar medidas específicas de prevención y protección necesarias, en especial de adecuación, que comienzan con su toma en consideración a la hora de realizar la evaluación de riesgos. Adecuación que podría afectar tanto a las condiciones del puesto como a la jornada, horario o distribución del tiempo de trabajo. Este precepto legal, como hemos señalado, conecta también con el principio de adaptación del trabajo a la persona³⁶ (art. 15.1 d) LPRL) perfectamente aplicable al caso que nos ocupa. En segundo lugar, una interpretación teleológica del art. 25 LPRL permite extraer del mismo la obligación de cambio de puesto, que tiene cabida en la genérica formulación referida a que estos trabajadores “no serán empleados” en aquellos puestos en los que por su especial sensibilidad pudieran ponerse en peligro ellos, a los demás trabajadores o a otras personas relacionadas con la empresa o cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo. Exégesis admitida, aun con matices, por algunos de nuestros tribunales de justicia³⁷. Del mismo modo,

³⁶ Para la STSJ Navarra 22 de enero de 2010 (n. rec. 241/2009) del artículo se desprende una obligación de “adaptación” que afecta a todas las obligaciones empresariales y una obligación disyuntiva entre adecuar/adaptar o cambiar de puesto de trabajo, cuando sea posible.

³⁷ Para la STSJ Castilla-La Mancha de 24 de enero de 2001 (AS 1636) en el caso de especial sensibilidad en el transcurso de la prestación de servicios, siendo lógico que ello comporte la necesidad de una movilidad funcional, el precepto ni lo establece ni por consiguiente regula su alcance y límites, lo único claro es que si se trata de una situación o estado transitorio, desaparecida la transitoriedad, el trabajador debe tener derecho a recuperar su puesto de trabajo habitual. El problema se plantea cuando en la empresa “no exista puesto adecuado a la situación del trabajador afectado”. La STSJ Aragón de 12 de diciembre de 2012, RL n. 11, 2003, TSJ-1724 exoneró al empresario del pago del recargo de prestaciones en tanto ofreció al trabajador un cambio de puesto rechazado por éste. Puede verse también STSJ de Cataluña de 9 de enero de 2008, n. rec. 885/2005 o la STSJ Madrid de 12 de diciembre de 2007 (n. rec. 4548) que estima que no procede la extinción por ineptitud sobrevenida derivada de una dolencia previa a la prestación de

tampoco cabe ignorar que con carácter bastante más general el art. 15.2 LPRL señala que el empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de Seguridad y de Salud en el momento de encomendarles las tareas.

Ahora bien, sentado lo anterior, y pese a la posibilidad de extraer la obligación legal de cambio de puesto, el precepto legal presenta numerosas dudas interpretativas, en particular la de delimitar su alcance y la imposibilidad de cumplimiento. Uno de los puntos de mayor fricción sería el relativo al carácter transitorio o no de la situación que da origen a la sensibilidad que, a juzgar por lo sostenido en algunos pronunciamientos judiciales, deviene de todo punto esencial³⁸. Siendo así, esta exigencia dificultaría enormemente la aplicación de la norma, puesto que la situación que ahora nos ocupa suele ser progresiva y más bien irreversible. Por otra parte y, salvado en su caso este primer escollo, la regulación legal es difícil de aplicar pues carece de la suficiente concreción, en particular en relación a su alcance y límites, el cambio a un puesto de inferior categoría o el órgano encargado de constatar la necesidad de la medida, entre otros; materias que podrían ser lógicamente objeto de negociación, pero escasamente plasmadas en los textos convencionales³⁹. A nuestro entender, con carácter general y no sólo en relación con este grupo específico de trabajadores, falta una regulación que aclare los supuestos en que procede el cambio de puesto, antes de llegar a la consideración de una ineptitud sobrevenida, en especial para aquellos trabajadores que sufren problemas de salud o de inadaptación que deriva de las propias condiciones en que se presta el servicio, a fin de vetar “expulsiones” injustas y evitables del mercado de trabajo.

servicios, que implica la aplicación del art. 25 LPRL y el principio de adaptación del trabajo a la persona. Vid. también STSJ Cataluña 30 octubre 2006 (n. rec. 149/2006).

³⁸ Entre otras, consideran que el cambio solamente procede en situaciones transitorias, sin que exista derecho a la adscripción definitiva a otro puesto de trabajo las SSTSJ País Vasco de 9 de julio de 2002 (AS 2003/2185) y de Castilla y León de 24 de abril de 2011 (AS 2119). Sobre cambio provisional por factor estresante, STSJ Cantabria 2 de noviembre de 2007 (n. rec., 1984/2007).

³⁹ Los convenios colectivos que abordan esta cuestión suelen limitarse a reiterar lo previsto en el art. 25 LPRL en cuanto a la protección específica de este tipo de trabajadores; así, entre otros, II Convenio Colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, Resolución 13 de noviembre de 2012 de la DGE (BOE 27 de noviembre); I Convenio Colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural, Resolución 22 febrero de 2011 de la DGE (BOE 8 marzo); I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales, Resolución 8 de mayo de 2013 de la DGE (BOE 23 mayo); Convenio colectivo estatal de perfumería y afines, Resolución 20 de septiembre de 2012 de la DGE (BOE 8 octubre); XXI Convenio colectivo estatal de contratas ferroviarias, Resolución 7 de febrero de 2014 de la DGE (BOE 24 de febrero).

A todo lo anterior se suma, obviamente, el problema añadido de la inexistencia en la empresa de puesto de trabajo adecuado a la edad, las circunstancias o las capacidades psicofísicas del trabajador, que se verá agravado desde el momento en que el colectivo vaya creciendo en número y vayan surgiendo necesidades de adaptación o cambio. Además, este planteamiento exigirá buscar nuevos equilibrios en las asignaciones de puestos y en el reparto de las tareas, puesto que si estas medidas conllevan sobre-esfuerzos de los trabajadores más jóvenes o que estos asuman las tareas más gravosas y exigentes físicamente o con un alto grado de carga mental, pueden provocarse efectos colaterales indeseados, en especial, el envejecimiento prematuro, que también se trata de evitar si lo que se persigue es prolongar la vida activa.

En la misma línea, no puede decirse que se muestre excesivamente tajante en los términos de la obligación la Estrategia 55 y más ya citada, que se limita a establecer (punto 2.3) que “Si de la evaluación de riesgos se concluyera, a pesar de llevar a cabo todas las medidas conforme a lo dispuesto en el apartado 2.2, que la edad pudiera comenzar a ser un *handicap* para que el trabajador o la trabajadora desempeñen determinados puestos de trabajo, deberán plantearse todas las opciones posibles, antes de su salida del mercado de trabajo. Entre ellas, como medida preventiva, podría ser objeto de análisis la posibilidad de aplicar medidas de flexibilidad interna en la empresa, incluyendo el cambio de puesto de trabajo, junto con otras estrategias que, desde un enfoque integral, estén dirigidas a la adaptación del puesto de trabajo con el fin de garantizar la Seguridad y Salud del trabajador o de la trabajadora mayor”. Como hemos ya criticado con anterioridad este tipo de actuaciones, de sumo interés en el campo que nos ocupa, no ha recibido hasta el momento el adecuado tratamiento legislativo que implique para los empresarios obligaciones en esta materia.

6.2. Vigilancia de la salud

En otro orden de consideraciones, la doctrina⁴⁰ al igual que la OIT, el INSHT en su NTP 367 (Envejecimiento y trabajo. La gestión de la edad)⁴¹ y la Estrategia 55 y más, centran de modo especial la atención en la

⁴⁰ Urrutikoetxea Barrutia, M., “Envejecimiento y prevención...”, *óp. cit.*, p. 47.

⁴¹ No es éste el único documento que el INSHT dedica a esta materia, pueden verse también las NTP 348: Envejecimiento y trabajo: la visión; NTP 366: Envejecimiento y trabajo: audición y motricidad y NTP 466: Actitudes frente al cambio de los trabajadores de edad avanzada.

necesidad de intensificar la vigilancia de la salud a partir de una determinada edad. En este último documento se ponen de manifiesto una serie de factores vinculados al envejecimiento y las patologías derivadas del mismo que, sin lugar a dudas, pueden suponer mayores riesgos para la Seguridad y Salud del trabajador de más edad, entre los que se citan la movilidad limitada de las articulaciones, la disminución de la fuerza, reducción de la capacidad funcional física, reducción de la percepción y de la capacidad para tomar decisiones, reducción de la capacidad visual, reducción de la capacidad auditiva, capacidad de reacción ralentizada.

Por otra parte, la Estrategia española 2015-2020 propone la promoción de una vigilancia de la salud más eficiente y, entre otras medidas, la de impulsar la realización de protocolos sectoriales por perfiles de riesgo laboral y actualizar los existentes teniendo en cuenta las desigualdades y diferencias de sexo y edad, escasamente reflejadas en los mismos⁴².

Esta acentuación y diferenciación en la realización de la vigilancia de la salud, entendida como una herramienta preventiva, encaminada de modo especial a la detección de dificultades o inadaptaciones y centrada en la mejora paulatina de las condiciones de trabajo y de adaptación de las prestaciones a las aptitudes psicofísicas de los trabajadores, tiene perfecta cabida en la genérica formulación contenida en el art. 22 LPRL (en función a los riesgos inherentes al trabajo – deriven éstos de sus condiciones o de la persona que lo preste –) y no debería plantear problemas si se respetan las garantías contenidas en la normativa aplicable. En especial, debe atenderse al carácter esencialmente voluntario de los reconocimientos, con las conocidas salvedades legales. De esta forma, lo que quedaría excluido, a nuestro juicio, sería la realización impuesta de forma indiscriminada y obligatoria de pruebas médicas cuya única y exclusiva justificación radique en el cumplimiento de una determinada

⁴² No obstante, cabe encontrar alguna referencia aislada a este factor. Así, a título ejemplificativo, en el protocolo en relación con la silicosis y otras neumoconiosis (aprobado en 2001) se recomienda realizar determinadas pruebas a partir del cumplimiento de una cierta edad (50 años); en los protocolos sobre posturas forzadas (año 2000) y pantallas de visualización (año 1999), se considera conveniente realizar concretas pruebas o revisiones periódicas a partir de los 40 años; también se destaca la incidencia de la edad en el protocolo específico de riesgo de exposición al ruido; consulta en

www.msssi.com/ciudadanos/saldAmbLaboral/SaludLaboral/vigiTrabajadores/protocolos.htm. También se toma en consideración el parámetro de la edad como condición personal de riesgo en la Guía para la vigilancia de la salud de los trabajadores del sector agrario, elaborada por el Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad; Madrid, 2013.

edad, como se ha destacado por algún pronunciamiento judicial⁴³, salvo excepciones debidamente motivadas.

Riesgos que pueden conjurarse teniendo en cuenta que en numerosas ocasiones la vigilancia de la salud no solamente es útil a título individual, dado que también es una valiosísima fuente de información en relación a problemas de salud colectivos ligados a la prolongación de la vida activa o a las dolencias y disminución de capacidades propias de la edad o a fin de realizar estudios epidemiológicos y extraer conclusiones sobre situaciones de mayor riesgo, a partir de datos que pueden ser obtenidos con pleno respeto a los derechos fundamentales individuales de los trabajadores.

Los resultados de los controles periódicos de la salud, las variaciones detectadas o los cambios de las capacidades habitualmente darán lugar a actuaciones preventivas centradas de manera primordial en la adaptación de los tiempos y la carga de trabajo o el rediseño de los puestos de trabajo, aspectos ya tratados. Ahora bien, a la postre, la necesidad de acometer este tipo de medidas puede suponer un lastre para estos trabajadores debido a las reticencias del empresario, en la medida en que se insertan en el propio ámbito de sus poderes organizativos, o llevar a soluciones más drásticas e indeseadas, como el despido por ineptitud, como hemos señalado con anterioridad y también ha manifestado algún autor⁴⁴. Preocupación que se refleja también en la previsión de específicas medidas, seguramente insuficientes, que intentan evitar la discriminación de los trabajadores de más edad en los despidos colectivos en el RDL 5/2013. Situaciones que en la práctica se están viendo encubiertas por salidas incentivadas de las empresas para trabajadores de mayor edad, que en ocasiones no son tan voluntarias como reflejan los datos ofrecidos por aquéllas.

6.3. Formación e información preventivas

La estrategia 55 y más también considera que a fin de garantizar la Seguridad y Salud de los trabajadores de más edad y promover la mejora de sus condiciones de trabajo, sería importante la puesta en marcha de actividades formativas e informativas específicas, entre otras, la formación

⁴³ La STSJ Comunidad Valenciana 25 de enero de 2013 (n. rec. 3092/2012) considera que vulnera el derecho a la intimidad la previsión de reconocimiento médico indiscriminado y obligatorio para todos los conductores de autobús a partir de los 45 años, pues no estamos ante un supuesto del art. 22.1 LPRL, no es proporcional y además ya existen determinados controles de aptitud regulados legalmente.

⁴⁴ Así, entre otros, Urrutikoetxea Barrutia, M., “Envejecimiento y prevención...”, *óp. cit.*, p. 50.

de los trabajadores sobre el mantenimiento y la promoción de su propio rendimiento físico y psicológico (gestión del estrés y prevención del agotamiento físico) o la información sobre el logro de un buen mantenimiento físico. De nuevo aquí la generalidad de la LPRL y su amplia formulación, permitiría exigir al empresario una formación suficiente y adecuada, como indica el art. 19 LPRL, en relación a sus contenidos pero también a las especiales características y circunstancias del trabajador y a las posibles repercusiones de la edad en el aprendizaje⁴⁵. Los resultados arrojados por la evaluación de riesgos, realizada atendido el parámetro de la edad y las condiciones personales del trabajador y de la actividad desarrollada, debería orientar el plan formativo específico para los trabajadores maduros.

Pero en este terreno, como hemos apuntado, no sólo resulta fundamental la formación específica en materia preventiva sino también la formación permanente y actualización de sus competencias, mecanismo capaz de incrementar sus oportunidades de permanencia en el mercado de trabajo. En esta línea se mueve también el Informe del CES sobre la situación socio-laboral de los trabajadores de 55 a 64 años ya citado que pone de manifiesto la necesidad de programas e itinerarios personalizados de formación y reciclaje profesional, así como el reconocimiento y acreditación de la formación adquirida de modo informal o debido a la experiencia, a fin de intensificar su empleabilidad. En este terreno resulta de especial importancia la colaboración de los poderes públicos.

7. Bibliografía

Agra Viforcós, B., “La tutela de los trabajadores especialmente sensibles en el desarrollo de su relación laboral”, *Pecunias*, n. 7, 2008.

Amageur Lattes, M.C., *La protección del empleo de los trabajadores de edad. Una perspectiva franco-española*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.

Aparicio Tovar, J. y Olmo Gascón, A.M., “La edad en la extinción del contrato de trabajo: la ductibilidad de la garantía del Estado al trabajador maduro”, en *La edad como factor de tratamientos desiguales en el trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2007.

Carrero Domínguez, C. y Moreno Márquez, A., “Prevención de riesgos laborales y trabajadores maduros”, en Mercader Uguina, J.R., *Trabajadores maduros. Un*

⁴⁵ Sobre estos cambios, en los que no hemos de entrar, entre otros, Ilmarinen, J., “Promoción del envejecimiento activo en el trabajo”, *óp. cit.*, p. 5.

- análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*, Lex Nova, Valladolid, 2009.
- CES, *Informe 02/2014 sobre la situación socio-aboral de las personas de 45 a 64 años de edad*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2014.
- Collantes Ibáñez, M.P., “Prevención de riesgos psicosociales y salud mental”, en Collantes, M.P. y Marcos, J.I., *La salud mental de los trabajadores*, La Ley, Madrid, 2012.
- Cos Egea, M. “Los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos en la doctrina judicial”, *Aranzadi Social Revista doctrinal*, n. 12, 2010.
- Doménech, R. y García, J.R., *Sobre la necesidad de prolongar la vida laboral en España*, Observatorio-Económico, BBVA, Madrid, 20 de noviembre de 2012.
- Fernández Bernat, J.A., *Infracciones y sanciones en materia de prevención de riesgos laborales: la responsabilidad administrativa del empresario*, Comares, Granada, 2014.
- Fernández Enguita, M. y Las Heras Pérez, S., “Los trabajadores maduros ante la salida anticipada del mercado de trabajo”, *Universidad de Salamanca, Departamento de Sociología, Materiales de trabajo, Serie Análisis*, Documento A/10 97-PB 94/1382.
- Fernández García, R., “El incremento de la edad de jubilación y la prevención de riesgos laborales”, *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, n. 98, 2012.
- Foment de Treball Nacional y Fundación para la PRL, *Guía para el abordaje del Envejecimiento en la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales*, 2013.
- García Barreiro, A., Gallego, I. y Maqueda, J., “Siniestralidad laboral y envejecimiento de la población trabajadora (España 1997-2002)”, *Revista de la Sociedad Española de Medicina y Seguridad en el Trabajo*, vol. 1, n. 1, 2005.
- García Murcia, J., “Mujer y salud en el trabajo: algunas líneas de tendencia y dos notas de actualidad”, en *Mujer, trabajo y seguridad social*, La Ley, 2010.
- Giró Miranda, J. (Coord.), *Envejecimiento activo, envejecimiento en positivo*, Universidad de la Rioja, 2006.
- Gómez-Millán Herencia, M.J., “Recolocación por razones de enfermedad como deber empresarial en materia de prevención”, *Aranzadi Social*, n. 7/2011, BIB 2011/1463.
- López Ahumada, J.E., *Los trabajadores sensibles a los riesgos laborales*, Marcial Pons, Madrid, 2010.
- López Cumbre, L., “La Reforma de la Seguridad Social de 2011: exigida por los mercados, necesaria para el Estado”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 29-30, 2012.

- Llano Sánchez, M., “Protección de la salud de la mujer trabajadora: problemas, avances recientes y nuevos enfoques de investigación e intervención”, en AA.VV. (Dir. Valdés Dal-Re, F. y Quintanilla Navarro, B.), *Igualdad de género y relaciones laborales*, MTIN-Fundación largo caballero, Madrid, 2008.
- Meléndez Morillo-Velarde, L., “Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos”, en Sempere Navarro, A.V. (Dir.), *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Aranzadi-Thomson Reuters, Cizur Menor, 2010.
- Monereo Pérez, J.L. y Maldonado Molina, J.A., “La Reforma de la jubilación”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 29-30, 2012.
- Moreno Solana, A., “Las diversas controversias que se plantean en torno a los trabajadores especialmente sensibles”, *Revista de Información Laboral*, n. 7, 2014.
- Morschhäuser, M. y Söchert, R., *Trabajo saludable en una Europa que envejece. Estrategias e instrumentos para prolongar la vida laboral*, European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP), Essen, Alemania, 2006.
- OTT, *Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo del trabajo en transformación*, Ginebra, Día Mundial de la Seguridad y Salud, 28 de abril de 2010.
- OSHA, *Mainstreaming gender into occupational safety and health practice*, European Agency for safety and Health at Work, Luxemburgo, 2014.
- Ramón García, B., y Olivar de Julián, J.M., *Guía de la edad. Buenas prácticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales*, Confederación de Empresarios de Navarra, 2013.
- Rey, V., Sozi, G. y Castriotta, M., *Lavorare negli anni della maturità-Invecchiamento attivo, salute e sicurezza dei lavoratori ultracinquantenni*, INAIL, Roma, 2013.
- Rivas Vallejo, R., “Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 74 (extra), 2008.
- Sánchez-Urán Azaña, Y., “Trabajadores de "edad avanzada": empleo y protección social”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 33, 2001.
- Sánchez-Urán Azaña, Y., “Igualdad de género y salud laboral: propuestas institucionales, realidad normativa y práctica convencional”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 53, 2004.
- Sánchez-Urán Azaña, Y., “Envejecimiento activo: política social y derecho”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 160, 2013.
- Toscani Giménez, D., “Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos”, *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, n. 38, 2007.

- Universidad de Salamanca, Departamento de Sociología, Materiales de trabajo, “La caída de actividad en los trabajadores de 50-65 años”, *Serie Análisis*, A/13 97-PB94/1382.
- Urrutikoetxea Barrutia, M., “Envejecimiento y prevención de riesgos laborales”, *Lan Harremanak*, n. 24, 2011.
- Valladares, J.C. y Llamas Muñoz, M.J., “La gestión del factor edad desde la prevención de riesgos laborales”, *Prevención: Revista técnica de seguridad y salud laborales*, n. 197, 2011.

Web sites

- Ferrerías Remesal, A. *et al*ri, “Buenas prácticas de la industria química para prevenir riesgos en el trabajo a turnos de los trabajadores mayores”, <http://quimicas.ibv.org>
- Ilmarinen, J., “Promoción del envejecimiento activo en el trabajo”, Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo, 2012, Año Europeo del envejecimiento activo, <http://osha.europa.eu> y www.envejecimientoactivo2012.net
- Marín, B., “¿Es posible detener, si no invertir, la reducción de la vida activa o la "exclusión por edad"? Algunas hipótesis de trabajo para su debate”. *Conclusiones del grupo de trabajo 2. La prolongación de la vida activa. Las medidas activas y la eliminación de las trampas de la pobreza. La creación de empleo y otras formas de participación activa*, en <http://imserso.es/InterPresent1>
- Ysás Molinero, H., “La adaptación de las condiciones de trabajo de los trabajadores de más edad en el contexto de la prolongación de la vida laboral: la estrategia 55 y más”, *Comunicación a la Ponencia "Jubilación y políticas de empleo"*, www.iuslabor.org/jornades e *seminaris*.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo