



Los expertos aseguran que nos enfrentamos a un cambio de paradigma en el mercado laboral, con trabajadores cada vez mayores, lo que unido al retraso de la jubilación requiere una gestión de la edad en las organizaciones en beneficio de la seguridad y la salud en el trabajo

Un reportaje de Itziar Acereda

Por un trabajo más seguro y saludable a cualquier edad

CON el objetivo de conocer las diferentes perspectivas en relación al envejecimiento de la población trabajadora y la gestión de la edad en el trabajo, DEIA reunió el pasado 5 de julio en un Encuentro de Expertos patrocinado por Osalan – Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales a Francisco Javier Inda, responsable del Centro Territorial de Bizkaia de Osalan; Iñigo Calvo, profesor e investigador de la Universidad de Deusto-Deusto Business School; Ricardo Franco, jefe clínico de Medicina Interna del Hospital de Basurto y profesor titular de la UPV/EHU; y Sarah Copsey, jefa de Proyectos de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo EU-OSHA. Con Dolores Rico, consultora, formadora y auditora en Seguridad, Salud y Bienestar Laboral, como moderadora, dieron a conocer sus opiniones y las actuaciones en esta materia de las entidades que representan. Todos ellos han participado, además, esta semana como ponentes en el curso de verano de la UPV/EHU organizado por Osalan con esta misma temática en Donostia.

Según recordó a los presentes Dolores Rico para enmarcar el tema del encuentro, por primera vez en la historia, la mayoría de las personas puede esperar vivir más allá de los 60 años, en algunos países mucho más. La media en España está en los 83-84 años y los vascos se sitúan en cabeza, junto a los japoneses, como poblaciones más longevas del mundo. Ello es un hito para las personas, familias y sociedades, pero sin embargo, el enve-

jecimiento muestra muchas aristas. Tal y como avanzó desde su conocimiento como técnico de PRL, este fenómeno demográfico se está produciendo a nivel mundial. Entre 2015 y 2050, la población mundial con más de 60 años pasará de 900 millones a 2.000 millones. En Europa llegarán a representar el 50% de la población en 2015 y en España, el número de personas mayores de 65 años se habrá incrementado también extraordinariamente hasta alcanzar los 15,2 millones, con la cifra más alta de Europa. En la CAV, el Instituto Vasco de Estadística (Eustat) señala que en el horizonte de 2026, casi la mitad de la población vasca tendrá 50 años o más.

En este escenario de mano de obra que envejece, sondeó la opinión de los expertos en torno al envejecimiento como reto u oportunidad para las organizaciones, lo que para Sarah Copsey “es ambas cosas”. Esta experta apeló a tener en cuenta también “el aumento de la edad oficial de jubilación, por los retos que implica cumplir más años trabajando, es decir, llevar más tiempo expuestos a peligros y la exposición a riesgos a edades más avanzadas, así como un incremento de trabajadores con problemas de salud y enfermedades crónicas, con menos trabajadores jóvenes para hacer los trabajos más pesados”. En este panorama abogó por “crear nuevas oportunidades para mejorar la prevención de riesgos mejorando la salud laboral de todos desde el comienzo de la vida laboral, creando trabajos sostenibles. Ella cree importante “dar un nuevo impulso no solo

a prevenir los riesgos laborales sino a promover el bienestar en el trabajo y fomentar la creación de lugares de trabajo más diversos e inclusivos, pensando en todas las edades, en gente discapacitada, mujeres y hombres”.

FACTOR DE RIESGO Por su parte, el doctor Ricardo Franco comenzó su disertación sobre esta cuestión trayendo a la memoria el libro de Javier González Martín *Envejeceres bueno para la salud*, con cuyo título disiente, por entender que “el envejecimiento es el primer factor de riesgo en la mortalidad del organismo con un incremento de la incidencia de muchas enfermedades. A partir de cierta edad estamos viendo gente pluripatológica y plurimedica en un estado de fragilidad y vulnerabilidad”, detalla.

A su modo de ver, las expectativas de vida a lo largo del siglo XX y XXI no han sido fruto de la casualidad, sino del avance de la ciencia. Lo que certificó citando al físico y matemático alemán Max Planck con su afirmación de que “la ciencia avanza funeral tras funeral”, al tiempo que relató que “una de cada 10.000 personas de los países industrializados disfruta de la condición de centenaria. En 2025 habrá más de ocho millones de personas de más de 65 años y con una expectativa de vida mayor de 83-84 años”. A día de hoy, como comprueba en el hospital, las muertes se producen por cáncer, enfermedades cardiovasculares, por el “gran depredador estacional” que es la gripe y por Alzheimer. Ello varía según los estamentos y como ejemplo puso el mun-



do sanitario, donde “existe una carga de trabajo adicional por la turnicidad y las guardias”. En las profesiones con mayor penosidad aprecia el síndrome de desgaste profesional (*burnout*), “que acaba quemando al personal”. A la vez que reivindicó la jubilación como una decisión personal cuando se está en plenas facultades y con un rendimiento satisfactorio, apuntó la conveniencia de modificar las políticas de recursos humanos en el mundo sanitario y aplicar a las condiciones laborales una perspectiva de género, “porque las mujeres luchan por una calidad de vida laboral”.

Por otro lado, con su trayectoria de 47 años de trabajo en el hospital, puso sobre la mesa la transmisión generacional como una cuestión candente. “Es un reto y un desafío”, sostuvo.

Un paso más dio Iñigo Calvo al afirmar que “el envejecimiento es una realidad no solo europea sino global que viene para quedarse. Lo bonito es que se puede proyectar, porque los niños de hoy son los adultos del mañana”, se congratuló. Para él, “el envejeci-

miento demográfico es un fenómeno mundial que se extiende y se trata con mucho alarmismo”. En concreto, se preguntó cómo “algo que es producto de grandes avances humanos puede ser tan alarmista, ya que se hace referencia a él con términos como *invierno*, *tsunami* o *apocalipsis demográficos*. En este sentido, apuntó a rebajar el tono de alarmismo. “Esta realidad tiene mitos asociados, consecuencias que hay que afrontar. Por ejemplo, una cosa es la edad cronológica y otra la cognitiva y física”, diferenció. “Cada persona es un mundo y en unos empleos se llega mejor que en otros a la jubilación”, aseveró, insistiendo en que no se están utilizando métricas adecuadas.

Dicho esto, habló también de retos “de pantalón largo”, como los espacios de trabajo, “que deben ser diversos, multigeneracionales. Se tiene que tratar la salud laboral con un enfoque integral”, sentenció.

Para Francisco Javier Inda, el envejecimiento es tanto reto como oportunidad. “Es un reto porque el incre-

ENCUENTRO DEIA: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO / ENVEJECIMIENTO →



Los expertos, reunidos en las instalaciones de Osalan, analizaron el panorama que plantea el envejecimiento en el entorno laboral.

“Hay retos ‘de pantalón largo’. Se tiene que tratar la salud laboral con un enfoque integral”

IÑIGO CALVO
Deusto Business School

“El enriquecimiento de la empresa surge de una interacción entre los diferentes rangos de edad”

FRANCISCO JAVIER INDA
Osalan. Centro Territorial de Bizkaia

“La jubilación es un duelo, una pérdida, y como tal hay que superarlo”

RICARDO FRANCO
Hospital de Basurto

“Hay que fomentar la creación de lugares de trabajo más diversos e inclusivos”

SARAH COPSEY
EU-OSHA

parecer, muchas de esas medidas son fáciles y baratas de implementar y a veces, “unos cambios enfocados a un trabajador mayor pueden beneficiar a toda la plantilla también”.

“Para las organizaciones es una necesidad económica mantener la plantilla sana y productiva, tener trabajadores experimentados y evitar costes de bajas o de reclutar trabajadores nuevos, entre otros. Y también para disponer de una plantilla diversa, ya que “la diversidad enriquece las organizaciones”, aportó desde su andadura de dos décadas en el cargo.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN Desde la óptica de Sarah Copsey, cumplir con las obligaciones de proteger a los trabajadores “no debe ser necesariamente complicado, teniendo la clave de cómo hacer el trabajo más saludable y seguro para todos y todas. Porque las medidas que hacen el trabajo de una persona joven más fácil, como equipamiento para levantar cargas pesadas y equipos de trabajo más ergonómicos, pueden significar la posibilidad de continuar en activo para un trabajador mayor”.

La edad es un factor que interviene en muchos elementos de la gestión, con presencia evidente pero de momento, un tanto silenciosa. Conlleva un declive de las capacidades funcionales de las personas, sin embargo, como contrapartida, aporta

mento de la edad supone que en el ámbito laboral coexisten hasta cuatro o cinco generaciones de trabajadores con distintas vivencias. Nos enfrentamos a un cambio de paradigma en el entorno laboral”, dijo.

En paralelo, introdujo como otro reto del ámbito laboral “descubrir el diferencial de los trabajadores de mayor edad con respecto a los más jóvenes”. Así explicó que “si los procesos productivos cambian al incorporar nuevas tecnologías, el reto es reciclar, dar formación a los trabajadores, lo que también recoge la ley. Creo que es una oportunidad en cuanto a capital humano y el reto de las empresas está en atraer a ese personal y en fidelizarlo y entender que el enriquecimiento de la propia empresa surge de una interacción positiva entre los diferentes rangos de edad de su personal trabajador”.

Desde el punto de vista de la prevención de riesgos incitó a generar en ese ambiente tan diverso y plural en términos de edad, las condiciones de seguridad y salud adecuadas y adap-

A CONSIDERAR

● **Retos** El aumento de la edad oficial de jubilación implica llevar más tiempo expuestos a peligros y la exposición a riesgos a edades más avanzadas.

● **Gestión.** Las dimensiones de la gestión de la edad en el trabajo son el desarrollo de la carrera profesional, formación continua, gestión del conocimiento y adaptación del puesto asociado a la seguridad y salud laboral.

OBJETIVOS

ESPACIOS DE TRABAJO “DIVERSOS Y MULTIGENERACIONALES”

Los expertos abogan por generar espacios de trabajo “diversos y multigeneracionales, donde la competencia y habilidad del senior se complementa con las del talento junior”.

tadas a cada realidad. “Al estar más tiempo expuestos a peligros a edades cada vez más avanzadas habrá trabajadores con problemas de salud y enfermedades de tipo crónico (cardiovasculares, respiratorias, diabetes...), recogió Sarah Copsey. Ante esta realidad, Dolores Rico trajo a colación la gestión de la edad en las organizaciones desde un punto de vista de la seguridad y salud laboral, lo que para el responsable del Centro Territorial de Bizkaia de Osalan es una obligación y una necesidad. “Hay una obligación legal en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que es el deber general de adaptar el puesto de trabajo al trabajador. Pero, además, es una necesidad empezar ya a poner las bases para atender a esa situación, y en todos los ámbitos, no solo en el entorno laboral”.

Inda percibe a este respecto un elemento más en el mundo del trabajo, con la implantación de nuevos procesos productivos y nuevas tecnologías, donde va a haber *insiders*, gente que controla tales procesos, cuyo apren-

dizaje ha ido en paralelo al desarrollo tecnológico y por ello tiene menos problemas, y *outsiders*, los que están fuera, entre los que se encuentra la gente de más edad. “Si no se presta atención a ello se está generando un nuevo eje de desigualdad, referido a gente que está en el mercado laboral pero que tiene un decalaje progresivo en el proceso laboral personal, y ambos grupos se van separando”, adelantó.

Por otra parte, remarcó que la gestión de la edad intraempresa es algo obligatorio. “Ese capital humano, con sus conocimientos, destrezas, habilidades... es necesario del primero al último en términos de producción”.

En la obligación de proteger la seguridad de los trabajadores coincidió completamente la jefa de Proyectos de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, incluyendo los trabajadores vulnerables, poniendo medidas adicionales si es necesario para no discriminar por edad o por tener una discapacidad o una enfermedad crónica”. Según su



ENCUENTRO DEIA: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO / ENVEJECIMIENTO →



El encuentro sirvió para abordar las condiciones de trabajo y salud en la población mayor trabajadora, proponiendo medidas para un envejecimiento saludable en el trabajo.

> VIENE DE PÁGINA 23

ta mayor bagaje, conocimiento, experiencia y capacidad de gestión de determinadas situaciones, como la toma de decisiones. Son mitos y realidades acerca del envejecimiento y su incidencia en las organizaciones, sobre los cuales disertó el profesor e investigador de Deusto Business School. Partiendo del mito muy extendido de que “el talento senior es menos productivo”, analizó cómo ciertas habilidades se deterioran con la edad, véase la fuerza física, pero sin embargo, otras competencias aumentan, como la capacidad de gestión, de organización, de comunicación y la experiencia.

Una percepción que apuntaló con un estudio en marcha en torno al boom de exportaciones en el tejido productivo español en la última década, lo que a su juicio “no solo es debido a que las empresas innoven o estén internacionalizadas, sino a que cuentan en sus plantillas con talento senior con una media de edad alta”.

PRODUCTIVIDAD Así las cosas, Iñigo Calvo exhortó a romper el mito de que la persona más mayor es menos productiva. Para alcanzar este objetivo, “las empresas tienen que empezar a generar entornos multigeneracionales, donde realmente la competencia y habilidad del senior se complementan con las del talento junior. Los equipos multigeneracionales son económica, emocional e intelectualmente productivos. A nivel de cultura corporativa incluso son productivos”.

El jefe clínico de Medicina Interna del Hospital de Basurto intervino para señalar que en las empresas públicas, y en el mundo sanitario en concreto, no hay esa convivencia intergeneracional. “Una de las situaciones que más estresa a los senior es la intolerancia hacia los modos y formas de los jóvenes, muy cualificados desde el punto de vista técnico, pero sin habilidades sociales”. Y en esta línea reivindicó la rehumanización de la relación médico-paciente como un reto, vía exploración, observación y conversación con el paciente. El choque generacional queda aquí al descubierto. Ante ello alerta de una depoblación de seniors en dos años, que son los que transmiten experiencia y conocimiento. Porque “eso no viene en los libros, te lo transmite un senior”, añade Francisco Javier Inda, al tiempo que advierte que “si en el entorno de la sanidad pública perdemos ese capital humano, esas habilidades de este tipo de profesionales, sin duda alguna los siguientes tendrán mayores destrezas tecnológicas pero... no tienen el ojo clínico de los senior”, complementa Iñigo Calvo, al tiempo que sugirió “conseguir una polinización cruzada entre gente de diversas edades en todas las organizaciones, espacios de encuentro entre miembros de los equipos multigeneracionales”.

El responsable del Centro Territorial de Bizkaia de Osalan rompió una lanza en el tema de la jubilación en favor de un aspecto “insuficientemente considerado”, como es la función social del trabajo. “La jubilación supo-

“Unos cambios enfocados a un trabajador mayor pueden beneficiar a toda la plantilla también”

SARAH COPSEY
EU-OSHA

“Hay que conseguir una polinización cruzada entre gente de diversas edades en las empresas”

IÑIGO CALVO
Deusto Business School

“La jubilación supone un corte de la socialización en el trabajo, que incide en el deterioro cognitivo”

FRANCISCO JAVIER INDA
Osalan. Centro Territorial de Bizkaia

“Es recomendable que cada cual sea el autogobernante de su propia salud”

RICARDO FRANCO
Hospital de Basurto

ne un corte de ese mundo de relaciones y de esa socialización en el trabajo, lo que constituye un elemento muy potente en el deterioro cognitivo. Si cesan las aferencias que me enriquecen y me ayudan a pensar, nuestro sistema nervioso también se resiente”, alertó en relación con la jubilación.

En ello le dio la razón Ricardo Franco, para quien “la jubilación es un duelo, una pérdida, y como tal hay que elaborarlo y superarlo. Si no, te puede llevar a la muerte”, confesó, apuntalando su advertencia con la frase de San Ignacio de Loyola “también por el alma muere el hombre”.

En este caso y pese a que la evaluación de riesgos inducirá a adoptar medidas específicas –como analizó la moderadora del encuentro–, la medicina va a tener un especial protagonismo en relación a la gestión del envejecimiento en el trabajo con la presencia de trabajadores de edad. Para mejorar la situación, Ricardo Franco recomendó “que cada cual sea el autogobernante de su salud”, e igual que Sarah Copey, estimó que “hay que hacer promoción de la salud entre los trabajadores para envejecer de forma saludable y proactiva. El trabajador tiene que tener conciencia de la promoción y el resguardo de su propia salud en base a unos hábitos saludables de vida y los responsables de ello son tanto la Administración, desde la concienciación y la educación de la infancia, como los servicios de salud laboral de las organizaciones”.

No obstante, los expertos dejaron claro que las condiciones laborales y

la exposición al riesgo van más allá del autocontrol.

Francisco Javier Inda se refirió a la epidemia del estrés, que está en la base de una pluralidad de patologías que afectan con mayor incidencia a la gente de edad (fibromialgia, migraña, cansancio, aturdimiento mental...). “Es una enfermedad multisistémica, un asesino subterráneo, y en el clima laboral aparece en hospitales, fábricas, despachos... incluso en el ambiente de las relaciones interpersonales, con jefes o compañeros tóxicos”.

Directamente relacionados con la edad están los trastornos musculoesqueléticos. El responsable del Centro Territorial de Bizkaia expuso que más del 35% de la población trabajadora europea los padece, lo que se suma a la merma de la fuerza física. En sintonía con Sarah Copey, enfocó también otro tipo de problemas paralelos que son objetivo de trabajos de la Agencia Europea: “Hay que adaptar los puestos de trabajo y poner a los trabajadores en los adecuados a su edad”, con lo que coincidieron también Ricardo Blanco e Iñigo Calvo.

En cualquier caso, la edad en el trabajo es un factor a gestionar e integrar en la gestión de los recursos humanos de la empresa desde el punto de vista de la seguridad y salud laboral, concluyó Dolores Rico, especialista en empresa saludable.

Finalmente, desde Osalan, Francisco Javier Inda ve “fundamental la visión transversal. No hay que olvidar que seguimos teniendo accidentes del siglo XIX con procesos productivos del siglo XXI”, sentenció. ●

ENCUENTRO DEIA: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO / ENVEJECIMIENTO



PONENTES

“UN PLAN DE GESTIÓN ANUAL CON UN SINFIN DE ACCIONES”

●●● **Actividades.** En la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud Laborales 2015-2020, una de las líneas de investigación se centra en generar conocimiento sobre el impacto que tiene el envejecimiento y la prolongación de la vida laboral, con las capacidades cambiantes de los trabajadores. Dentro de esa línea, Osalan ha celebrado el curso de verano de la UPV/EHU sobre envejecimiento, los pasados días 11 y 12 de julio.

El responsable del Centro Territorial de Bizkaia de Osalan diferencia varios ejes en la Estrategia del Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. Y entre ellos abordó la concienciación, en el cual, la Administración, desde su misión de ser tractora de los diferentes sectores en

“El incremento de edad de los trabajadores constituye un riesgo ergonómico y psicosocial al 50%”

FRANCISCO JAVIER INDA
Responsable del Centro Territorial de Bizkaia, Osalan

“LOS TRASTORNOS MUSCULO-ESQUELÉTICOS”

●●● **Propuestas.** A la vez que respaldó el cuidado que deben hacer las personas de su propia salud, Sarah Copey reflexionó sobre cómo pueden las organizaciones fomentar o ayudar a promover la salud en general. A este respecto, avanzó que desde la Agencia Europea actualmente están trabajando en los trastornos músculo-esqueléticos en el trabajo y los largos tiempos en posturas estáticas, tanto de

pie como sentados, lo que provoca problemas cardiovasculares, etc. “Como parte de la cultura empresarial, las organizaciones podrían poner las impresoras lejos de las oficinas para obligar a los trabajadores a levantarse, o mediante el teléfono sin cable, fomentar que el trabajador

“Como próximo objetivo vamos a empezar con una campaña para prevenir los trastornos músculo-esqueléticos”

SARAH COPSEY
Jefa de Proyectos de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo EU-OSHA

“LA TOLERANCIA AL ESTRÉS DISMINUYE CON LA EDAD”

●●● **Panorama.** Ricardo Franco hizo mención especial a la gestión del estrés en el personal trabajador, y mucho más cuando este va envejeciendo, porque “la tolerancia al estrés disminuye con la edad al irte haciendo frágil y vulnerable. A medida que avanzas en edad, dignidad y gobierno vas perdiendo otras posibilidades. Así se suele decir que a los viejos todo se les hace un mundo”. Por otro lado, mientras que los trastornos mús-

culo esqueléticos son objetivables, enfermedades como la fibromialgia y fatiga crónica no tienen un correlato objetivo pero “subyacen y tienen un telón de fondo ansioso-depresivo. Es un paradigma de estrés existencial que afecta fundamentalmente al mundo femenino, ya que cerca del 90% de

“Enfermedades como la fibromialgia y fatiga crónica subyacen y tienen un telón de fondo ansioso-depresivo”

RICARDO FRANCO
Jefe clínico de Medicina interna del Hospital de Basuto y profesor titular de la UPV/EHU

“CONVENDRÍA REVISITAR IDEAS PRECONCEBIDAS”

●●● **Productividad.** El profesor e investigador de Deusto Business School ahondó en materia de productividad relacionada con el envejecimiento. “El mito de que la persona cuando envejece es menos productiva nos lleva a sobreponderar el talento joven y no el senior en las organizaciones, cuando hay estudios que concluyen que solo uno u otro no son ni económica ni emocional ni intelectualmente productivos, sino la mezcla de ambos,

porque tienen distintas competencias y habilidades”, expresó.

Una realidad, según manifestó este experto, “que se agita de forma alarmista de vez en cuando, que está poblada de mitos y que si quitamos los mitos deja ver retos importantes, entornos de trabajo plurales, diversos y multigeneracionales”.

“Hay que analizar las buenas prácticas que llevan a cabo las organizaciones y hacerlas emerger”

IÑIGO CALVO
Profesor e investigador de la Universidad de Deusto-Deusto Business School

materia de prevención de riesgos laborales, entiendo que el incremento de la edad en las personas trabajadoras constituye un riesgo ergonómico y psicosocial al 50% “y ello hay que trasladarlo”. Al riesgo ergonómico, Francisco Javier Inda añadió la importancia de la evaluación de riesgos psicosociales en las empresas.

Osalan lleva a cabo también de forma transversal acciones en entornos de trabajo innovadores, promoviendo investigaciones en esta materia, como la publicación de un libro sobre envejecimiento. Por su parte, los servicios de prevención ajenos organizan seminarios a lo largo del año en los tres territorios de la CAV, como



F. Javier Inda. Foto: B. Guerrero

uno reciente sobre la vigilancia de la salud en la reincorporación al puesto de trabajo tras un accidente que te mantiene en el dique seco un tiempo o por patologías crónicas relacionadas con la edad, que en ocasiones se resuelven con invalidez. En este ámbito de vigilancia de la salud en la formación de los servicios de prevención y con la intervención del factor edad trabajan durante todo el año. “Tenemos un plan de gestión anual con un sinfín de acciones”, concluyó.

Acerca de la materia que centró el encuentro destacó una guía del Observatorio Vasco de Acoso sobre *El envejecimiento de la población trabajadora con casos de buenas prácticas.*

ande y se mueva mientras habla por teléfono, o en vez de enviar un correo electrónico a un compañero de la oficina de al lado animar a acercarse a él, o colocar mesas regulables en altura que permitan trabajar de pie, sentado, etc. Lo que resulta fácil de poner en práctica para la propia empresa”, propuso, incitando a “trabajar en favor de la ergonomía y de aprender otras formas de actuar en el trabajo que luego se pueden mantener en la vida privada, en beneficio de la salud”.

A la vez, adujo la necesidad de tomar medidas de protección adicionales para trabajadores más vulnerables cuando sea necesario para evitar problemas de discriminación.



Sarah Copey. Foto: Borja Guerrero

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo llevó a cabo en 2016 y 2017 una campaña sobre trabajos saludables a todas las edades donde desarrollaron numerosos materiales y recursos tanto para empresas como para trabajadores y profesionales de la seguridad y salud que se puede consultar en la web de la propia Agencia, con casos de buenas prácticas.

Como próximo objetivo de la EU-OSHA, Sarah Copey hizo saber en el encuentro que “en otoño del año que viene vamos a empezar con una campaña para prevenir trastornos músculo-esqueléticos relacionados con el trabajo”.

las pacientes son mujeres. Esta ha sido la epidemia del siglo XXI desde la incorporación al trabajo legítimo de la mujer, con la duplicidad de tareas en una sociedad que todavía no tiene una cultura de coparticipación en las tareas familiares. Este es un tema emergente, una epidemia tremenda que vivo en mi propio hospital. Y mayor cuanto más bajo sea el estamento, menos nivel de cualificación y de instrucción”, aseguró.

A su entender, el estrés laboral no es sino “el punto donde convergen la persona como trabajador y la empresa como organización”.

Con todo, planteó que el envejecimiento, que empieza ya a los 30 años,



Ricardo Franco. Foto: Borja Guerrero

introduce cambios bioquímicos en la composición de los tejidos y modificaciones en el tejido conectivo, sin olvidar el progresivo deterioro físico del organismo al haber un cambio de la vitalidad, de la frecuencia cardíaca, deterioro de las funciones del riñón... y un suma y sigue de enfermedades”.

En este contexto centró también su ponencia en el reciente curso de verano de la UPV/EHU sobre envejecimiento, en el que abordó la evolución de las capacidades funcionales y neurosensoriales, y los procesos biológicos de envejecimiento con proyección en la Prevención de Riesgos Laborales, tales como disminución de capacidades sensoriales, limitaciones de la motricidad, etc.

En este punto, el profesor e investigador de la Universidad de Deusto defendió que “quien quiera jubilarse debería poder hacerlo, pero quien quiere seguir trabajando, también”. A este respecto, percibe incentivos a la jubilación que califica de “negativos y perversos”, a la vez que detecta “ideas preconcebidas sobre la edad, la productividad... con las categorías sociales que hemos creado desde los años 60, que convendría revisar”, asegura.

Actualmente echa en falta en Euskadi que “en esa especie de innovación tácita que tiene el tejido productivo vasco no se ha analizado lo que están haciendo muchas empresas en el tema de la gestión de la edad, y que



Iñigo Calvo. Foto: Borja Guerrero

igual nos sorprende porque hay un montón de organizaciones trabajando en ello”. Ello sin olvidar a las pymes y micropymes, más allá de las grandes empresas que son las protagonistas de dichas prácticas.

El joven profesor e investigador de Deusto Business School aboga por analizar esas buenas prácticas y hacerlas emerger, aprovechando “la capilaridad y la proximidad tan beneficiosas de la sociedad vasca”.

Tales argumentaciones ha expuesto también en el curso de verano organizado por Osalan en Donostia con una ponencia titulada *¿Quién teme al envejecimiento demográfico? Mitos y retos económicos de un fenómeno global.*