



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

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

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, apor-