

¿Por qué la edad es importante en la PRL?

CADA VEZ vivimos más tiempo. Según los últimos datos del INE (Instituto Nacional de Estadística), la esperanza de vida en 2023 en España fue de 85,8 años para las mujeres y de 80,3 años para los hombres. Esto ha generado que a nivel laboral estemos más tiempo trabajando. Desde el 1 de enero de 2024 la edad de jubilación en España se retrasa hasta los 66 años y 6 meses en caso de que se hayan cotizado menos de 38 años y esta edad irá en aumento llegando hasta los 67 años en el 2027.

Además, en España cada vez hay menos nacimientos y lleva años produciéndose una salida de trabajadores jóvenes al exterior, con lo que tenemos una población envejecida. Cada vez tenemos más trabajadores en las franjas de edades más altas. Todo esto englobado en una sociedad que ha sufrido grandes cambios a nivel tecnológico en un tiempo muy corto y que no para de avanzar, muchas veces sin control.

Nos encontramos en un nuevo contexto demográfico donde se produce el choque de dos grupos de edad muy diferentes, los jóvenes y los mayores, trabajando en el mismo entorno. La forma de trabajar ha cambiado tanto que la brecha generacional es aún mayor de lo que ha venido siendo tradicionalmente.

En las empresas tenemos que reducir la brecha a nivel laboral entre jóvenes y mayores, promoviendo el intercambio de opiniones, la adaptación de ambos y la reducción de los accidentes y nuevos riesgos laborales que tenemos hoy en día. Parece que vamos corriendo, a la cola de los cambios que se van produciendo, cuando ya nos dice la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, que "el empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos".

Sin embargo, la mayoría de empresas únicamente consideran como "características de los trabajadores" a las mujeres embarazadas o en lactancia y a las personas que necesitan adaptar su puesto por

alguna razón física, psíquica o sensorial, sin tener en cuenta la edad como variable.

Hay que adaptarse a la nueva situación demográfica que tenemos y vamos a tener, aumentando la productividad sin que se perjudique la salud de los trabajadores.

Diferentes riesgos según la edad

Sin generalizar, porque cada persona es diferente, cada grupo de edad tiene sus puntos fuertes y sus riesgos, que vienen dados por el proceso de envejecimiento, la sociedad en la que hemos vivido y las experiencias que tenemos.

La generación de más edad

La capacidad de aprendizaje y de recuperación cambia. La carga y tiempo de trabajo aumentan, ya que se tarda más tiempo en tareas relacionadas con la digitalización. Al fin y al cabo, es algo que se ha aprendido ya en edad adulta. La acumulación de trabajo genera a su vez estrés.

La digitalización ha disminuido la interacción entre las personas. La calidad de la interacción es menor. Esta generación prefiere el contacto personal. Los más jóvenes están más acostumbrados a interrelacionarse a distancia. La diferente forma de comunicación puede crear malentendidos entre ambos.

Con el tiempo, nuestras capacidades cambian. Puede cambiar nuestra capacidad de reacción, nuestra agudeza y fatiga visual, nuestro sistema músculo esquelético, tenemos enfermedades, etc. Se trata de un proceso natural que muchas veces se ve incrementado por toda una vida laboral de trabajo físico.

El estrés y el sedentarismo crecientes han aumentado los accidentes cardiovasculares. Hay más colesterol, azúcar, hipertensión y mayores casos de ictus, derrames o infartos mientras trabajamos.

Este grupo sufre mayor discriminación a nivel laboral. Esta presión afecta a los trabajadores. Nos encontramos en un mundo laboral con una competencia feroz y sobreestimulado donde se nos exige estar al día y ser multidisciplinares. Los estereotipos influyen más negativamente a los más mayores.

Los jóvenes

Tienen más precariedad,

jornadas más atípicas y asociales que se prolongan más tiempo. También tienen menos control sobre las tareas y menor participación.

Hacen un mayor uso de las tecnologías, lo que produce grandes efectos psicológicos en esta generación. Sufren ansiedad, depresión, burnout, trastornos del sueño, adicciones, abusos de sustancia, suicidios, etc.

Además, aunque se da en todas las generaciones, los casos de acoso y violencia son mayores en este grupo.

Hay que considerar también que la disminución de la interrelación hace que muchos vean la interacción persona a persona intrusiva.

Como dato, decir que las nuevas generaciones valoran mucho el tiempo. Ven el tiempo como un bien escaso que quieren aprovechar.

La generación intermedia

En general, tienen más demandas simultáneas derivadas de la compatibilización de la vida familiar y laboral. Están expuestos a doble carga y tarea y a un nivel de exigencia alto.

Objetivos de las empresas

Integración de la diversidad generacional

Hay que tener en cuenta las diferentes generaciones con sus diferencias y riesgos así como la interrelación entre ellas.

Hay que fomentar el intercambio de información entre los distintos grupos de edad. Tradicionalmente, eran los más mayores los que se encargaban de enseñar a los más jóvenes cuando comenzaban un trabajo. Hoy en día vemos positivo que todas las generaciones aprendan de todas para promover la cohesión y disminuir la confrontación derivada de la edad.

Evitar ante todo la discriminación relacionada con la edad, así como el acoso o violencia asociadas.

Promoción de hábitos de vida saludable con carácter preventivo

Nos encontramos aquí la vigilancia de la salud. Es muy necesario que se sigan realizando los reconocimientos médicos de los trabajadores con carácter periódico y preventivo. Gracias a estos reconocimientos médicos podemos

detectar enfermedades y ver si es necesario adaptar el puesto de trabajo a las personas.

Podrían también implantarse programas y protocolos de retorno al trabajo que consideren la edad y no sólo la patología y el tiempo de baja.

Enfoque en los riesgos psicosociales

Como hemos visto, el nuevo modelo de trabajo ha generado nuevos riesgos psicosociales que aplican a todas las edades.

Es necesario empezar a darnos cuenta de la importancia de los riesgos psicosociales y su prevención. Es un hecho que de los riesgos psicosociales pueden derivar riesgos físicos y enfermedades. Es también un factor de aumento de accidentes.

Adaptar el trabajo a la persona

En este sentido, sería de gran interés que las empresas recogieran y analizaran estadísticas e indicadores segregados por edad y no únicamente por puesto de trabajo para tomar las medidas preventivas adecuadas.

Los accidentes, datos de absentismo, formaciones, etc. Son diferentes según la edad. Hasta los equipos de protección o los equipos de trabajo deberían adaptarse a cada edad.

Conciliación transversal para todas las generaciones

Habrán trabajadores que necesiten conciliar por menores, otros por personas mayores a su cargo. Debe, igualmente, respetarse el derecho a la desconexión y a la vida fuera del trabajo.

Considerar la digitalización

La digitalización ha afectado a todos aumentando los riesgos ergonómicos. Cada vez hay más trastornos músculo esqueléticos,

sedentarismo, problemas visuales por el uso de pantallas, etc.

Ha aumentado el tiempo de trabajo y la desconexión entre el tiempo de ocio y el trabajo. Las jornadas se extienden, se reciben comunicaciones fuera de horario laboral. Aumentan el estrés, la sensación de control continuo, el acoso y los malentendidos, la ansiedad, etc.

Muchas veces se da por hecho que todos los trabajadores son iguales. Por ejemplo, impartimos formación necesaria para realizar nuestras funciones y la organizamos toda a través de medios digitales. También hemos digitalizado la transmisión de la información de la empresa.

La digitalización afecta a los diferentes grupos de edad de diferente manera y por tanto las medidas preventivas de la empresa deben ser diferentes.

Integración en el Sistema de Gestión de la Empresa

La prevención debe estar en consonancia con las políticas de la empresa, partir de la Dirección e integrarse en el resto de departamentos y sus procedimientos. Sólo así se conseguirán los objetivos.

Se trata del compromiso y concienciación de todas las partes y de la coherencia entre las políticas y procedimientos de la empresa.

Indicar que el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo elaboró en 2023 la Nota Técnica de Prevención sobre edad "NTP 1176. Edad y diversidad generacional en la gestión de la seguridad y salud", que recoge las acciones clave para incorporar la perspectiva de edad a las políticas y estrategias empresariales a través de la gestión preventiva.

CÁDIZ



CURSO DE PRIMEROS AUXILIOS. Dentro de su labor formativa, las compañeras de SAE en Cádiz, Ángela Sanromán Real y Elixabete Gomes Marín, han impartido un curso de Primeros Auxilios en el IES La Pedrera Blanca. Durante el encuentro, los alumnos han practicado maniobras como la RCP o la de Heimlich.

"Este tipo de jornadas son fundamentales para dotar a los futuros profesionales de una formación adecuada que cumplimente la que reciben en las aulas y su formación práctica en los centros sanitarios", explican las delegadas.