



Trabajo más seguro y saludable a cualquier edad – Informe final de análisis general

El proyecto experimental «Safer and healthier work at any age» (Trabajo más seguro y saludable a cualquier edad), de tres años de duración, que puso en marcha el Parlamento Europeo y ha dirigido la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), se centró en las dificultades que plantea el envejecimiento de la población activa europea para la seguridad y la salud en el trabajo (SST). Los objetivos del proyecto eran los siguientes:

1. mejorar el conocimiento de las políticas e iniciativas vigentes que abordan el envejecimiento de la población activa y el modo en que se han aplicado en los 28 Estados miembros y cuatro países pertenecientes a la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC);
2. facilitar información y análisis fiables para el desarrollo de políticas en el ámbito de la SST, que incluyan la cuestión relativa a la rehabilitación y la reincorporación al trabajo;
3. facilitar el intercambio de buenas prácticas;

La presente hoja informativa ofrece un resumen de los resultados de los informes de análisis anteriores ⁽¹⁾.

Introducción

Desde la década de 1960, la esperanza de vida ha ido en aumento en el conjunto de Europa, al tiempo que se han mantenido unas tasas de natalidad bajas. En consecuencia, la población europea está envejeciendo, y se espera que para 2040 los mayores de 65 años representen cerca del 27 % de la población ⁽²⁾. Como cabe esperar, la población activa europea también envejece y la proporción de trabajadores de más edad (55-64 años) va en aumento.

Aunque la esperanza de vida aumenta, en esos años de vida adicionales no necesariamente se goza de buena salud, y la incidencia de enfermedades crónicas (como cáncer, trastornos musculoesqueléticos, enfermedades cardiovasculares, diabetes, depresión, etc.) aumenta con la edad.

Repercusiones del envejecimiento de la población activa

Una población envejecida con una mano de obra de edad avanzada tendrá repercusiones en los sistemas socioeconómicos e incidirá en los sistemas de pensiones y los costes de la asistencia sanitaria.

Aunque muchos Estados miembros han elevado la edad oficial de jubilación, la prolongación de la vida laboral presenta sus propias dificultades:

- una población activa con diversidad de edades, dado que la proporción de personas mayores en activo va en aumento;
- exposiciones más largas y acumuladas a los peligros y riesgos en el lugar de trabajo;
- mayor prevalencia de las enfermedades crónicas entre los trabajadores.

La prolongación de la vida laboral ofrece posibilidades para mejorar las condiciones de trabajo para todos los trabajadores por medio de la aplicación de las siguientes medidas:

- una buena gestión de la SST que incluya prevención de riesgos y adaptaciones del lugar de trabajo para evitar enfermedades crónicas y discapacidades;
- gestión de recursos humanos que preste especial atención a la gestión de la edad;
- adopción de evaluaciones de riesgos que tengan en cuenta la edad;
- integración de la SST y la promoción de la salud en el trabajo;
- condiciones de trabajo que se adapten a las necesidades de los trabajadores;
- aplicación de sistemas de rehabilitación y reincorporación al trabajo para evitar ausencias prolongadas por enfermedad y prevenir un abandono prematuro de la vida laboral;
- formación profesional y el aprendizaje permanente.

Marcos vigentes en relación con las políticas

En los últimos veinte años, los países europeos han adoptado una serie de políticas, programas e iniciativas en materia de empleo, sanidad pública, justicia social, política social y educación profesional, destinados a abordar los desafíos del envejecimiento de la población. La mayoría de los gobiernos han introducido medidas socioeconómicas, como la reforma de los sistemas de pensiones, que incluye el aumento de la edad de jubilación y la limitación del acceso a la jubilación anticipada.

El proyecto emprendido por la EU-OSHA identificó una serie de Estados miembros que han desarrollado marcos integrados de políticas que reúnen medidas de distintos ámbitos con el objetivo de crear entornos de trabajo saludables para todos los trabajadores, y de mantener la capacidad de trabajo y la empleabilidad a lo largo de toda la vida.

Resultados pertinentes para las políticas

Los gobiernos nacionales desempeñan un papel fundamental en la creación de un entorno propicio para la gestión de la edad y el envejecimiento activo y saludable. El envejecimiento de la población y de la mano de obra es una cuestión transversal para las políticas, y los desafíos que plantea pueden abordarse de manera eficiente integrando el concepto de envejecimiento activo en todos los ámbitos pertinentes de las políticas. Lo anterior incluye:

- políticas de jubilación flexibles;
- fomento de la igualdad de trato en el empleo;
- mejora del acceso a la educación para adultos, la formación profesional y el aprendizaje permanente;
- creación de sistemas y servicios para la rehabilitación profesional y el apoyo a la reincorporación al trabajo;
- promoción de la conciliación entre vida profesional y vida privada;
- refuerzo de la asistencia sanitaria en el ámbito del trabajo e introducción de revisiones médicas periódicas para los trabajadores mayores de 45 años de modo que se puedan realizar intervenciones precoces;
- concentración de esfuerzos en la reducción de las desigualdades en materia de salud en las profesiones y los sectores más problemáticos;
- formación sobre cuestiones relativas al envejecimiento y el trabajo dirigida a: personal sanitario con funciones de salud laboral, inspectores de trabajo y expertos en SST;

⁽¹⁾ <https://osha.europa.eu/en/themes/osh-management-context-ageing-workforce/ep-osh-project>

⁽²⁾ Eurostat, «Proyecciones de población, escenario principal — Población a 1 de enero por sexo y edad en años individuales» [proj_13nps], última actualización el 1 de abril de 2014. Información consultada el 17 de junio de 2014 en <http://ec.europa.eu/eurostat/web/population-demography-migration-projections/statistics-illustrated>.

- refuerzo de la educación en salud y promoción de la misma de modo que se centre la atención en las medidas preventivas;
- fomento de la solidaridad intergeneracional y adopción de medidas para cambiar las actitudes en relación con las personas mayores.

Rehabilitación y reincorporación al trabajo

Después de un accidente o una ausencia prolongada por enfermedad, los servicios que facilitan sistemas de rehabilitación profesional y reincorporación al trabajo desempeñan un papel esencial para ayudar a los trabajadores a recuperar y mantener su capacidad de trabajo. Los sistemas de rehabilitación y reincorporación al trabajo son parte integrante de cualquier estrategia para mantener la capacidad de trabajo y la empleabilidad, así como para prolongar la vida laboral.

Todos los Estados miembros ofrecen algún tipo de apoyo a la rehabilitación de las personas con una discapacidad reconocida, muchos países tienen disposiciones generales sobre las adaptaciones del lugar de trabajo, y un número más pequeño de países han aumentado las responsabilidades de las empresas en la reintegración de los trabajadores después de una ausencia por enfermedad.

Unos cuantos países han desarrollado una política integral y un marco jurídico con el objetivo primordial de retener a las personas en el trabajo. Se basan en una serie de principios comunes, como un enfoque adaptado a las necesidades individuales, la intervención temprana y medidas interdisciplinarias, incluidos sistemas que cubren a todos los trabajadores y desarrollo de un planteamiento de gestión de casos.

Resultados pertinentes para las políticas en materia de rehabilitación y reincorporación al trabajo

- El alcance del sistema debe ser amplio y cubrir a todos los trabajadores.
- Los sistemas de rehabilitación y reincorporación al trabajo deben formar parte de un marco integrado de políticas para la vida laboral sostenible, que exige coordinación entre los ámbitos de las políticas.
- Los sistemas coordinados requieren una acción combinada de distintos agentes, conforme al sistema y al lugar de trabajo.
- La presupuestación conjunta puede aumentar la eficiencia de los recursos a escala del sistema.
- Para reforzar la acción es necesario que se preste apoyo financiero y técnico a las microempresas y pequeñas empresas para desarrollar planes de reintegración individuales y adaptaciones del lugar de trabajo.

Medidas en el lugar de trabajo: impulsores y factores de éxito

El proyecto examinó una serie de estudios de casos para determinar posibles impulsores y factores de éxito de las medidas y los programas que se han aplicado para abordar los problemas que plantea el envejecimiento de la población activa. Aunque estos resultados no pueden generalizarse, debido al número limitado de estudios de casos, sí se observaron algunos patrones generales.

Las cuestiones que preocupan a las empresas y que sirven como impulsores para iniciar programas o medidas incluyen el absentismo (es decir, los costes de las ausencias por enfermedad y la jubilación anticipada), el aumento del número de trabajadores con problemas de salud, las enfermedades crónicas, la pérdida de conocimiento especializado de los trabajadores más mayores, la transferencia de conocimiento, la escasez de mano de obra cualificada, el mantenimiento de la productividad, la salud y el bienestar de los trabajadores y la mejora de la imagen corporativa.

Los impulsores ajenos a las empresas incluyen las políticas y las legislaciones nacionales y la provisión de apoyo financiero y técnico por parte de organizaciones gubernamentales e interdisciplinarias.

Las siguientes medidas en el lugar de trabajo se han considerado esenciales para fomentar vidas laborales sostenibles:

- adoptar un enfoque basado en el ciclo de vida para prevenir enfermedades desde fases tempranas de la carrera profesional;
- adoptar un enfoque global, teniendo en cuenta factores ajenos a la SST pero que repercuten en ella;
- aplicar medidas de promoción de la salud en el lugar de trabajo;
- realizar evaluaciones de riesgos y cuestiones de género que tengan en cuenta la edad y la diversidad;
- adoptar políticas de recursos humanos que respalden la gestión de la SST (horarios flexibles, formación y desarrollo de capacidades);
- garantizar la prestación de apoyo a la reincorporación al trabajo y la adaptación del lugar de trabajo;
- proporcionar gestión y liderazgo;
- fomentar el diálogo social y la participación de los trabajadores.

La falta de recursos financieros y humanos para gestionar los desafíos del envejecimiento de la población activa es un problema más habitual en las pequeñas empresas. Las medidas que se adoptan en las microempresas y pequeñas empresas suelen ser *ad hoc*, reactivas e informales, en lugar de derivarse de una política de SST explícita. Las medidas de las políticas deben tener en cuenta y abordar las necesidades específicas de las microempresas y pequeñas empresas, habida cuenta de las dificultades particulares a las que se enfrentan.

Requisitos previos de los sistemas de SST para gestionar el envejecimiento de la población activa

Los resultados del proyecto indican que se necesitan una serie de requisitos previos en relación con los sistemas de SST para fomentar el trabajo sostenible. Entre ellos se incluyen:

- mejor prevención para todos los trabajadores a fin de garantizar que estos no abandonen el mercado laboral por motivos de salud, así como mantenimiento y mejora de la capacidad de trabajo;
- medidas específicas para la diversidad de la mano de obra por medio de evaluaciones de riesgos que tengan en cuenta la diversidad;
- un enfoque global de la prevención y el fomento del bienestar en el trabajo, en el que se relacione la SST con otros ámbitos;
- apoyo a las empresas, en particular microempresas y pequeñas empresas;
- diálogo social en todos los niveles;
- políticas integradas que incidan en diferentes ámbitos políticos, SST, empleo, sanidad pública, educación y asuntos económicos y sociales.

Para disponer de políticas eficaces que garanticen una vida laboral sostenible como condición previa a la prolongación de la vida laboral, a unas mayores tasas de empleo y a una mejor salud para todos, es necesario desarrollar sistemas y estructuras multidisciplinares y transversales en relación con las políticas; fomentar la coordinación entre los agentes y establecer programas de apoyo.

Más información

El informe está disponible en lengua inglesa en el siguiente sitio web de la EU-OSHA:

<https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-analysis-report-eu-and-member/view>

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2017.

© Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2017.

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente.