

VIII Jornada PRL y Empresa: La prolongación de la vida laboral como factor de riesgo

El 9 de octubre, la Universitat Oberta de Catalunya ha organizado la octava edición de este encuentro nacido para ser un punto de encuentro referente entre profesionales y estudiantes en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales, tal como ha explicado Xavier Baraza Sánchez en la inauguración. El Decano Oscar Carballo Ares ha representado a nuestro Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas, que colegia y representa a un buen número de compañeros que ejercen la profesión como técnicos de Prevención de Riesgos Laborales y coordinadores de Seguridad y Salud.



Xavier Baraz y Rubén Rodríguez inauguraban la octava edición de las jornadas PRL y Empresa de la UOAC

Nuestro compañero colegiado, **Rubén Rodríguez Elizalde**, Director del Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales, ha presentado y moderado el acto.

Mercedes Sanchis Almenara, Directora de la unidad de Bienestar y Salud Laboral del Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV), ha sido la primera experta en intervenir. Ha explicado las funciones del IBV, que estudia al ser humano e investiga en distintas áreas de conocimiento para crear productos y servicios, entre los cuales se encuentran las adaptaciones necesarias en los puestos de trabajo en el ámbito de la salud y bienestar laboral.

El cambio demográfico, unido a la merma de algunas capacidades asociadas a la edad, provoca un necesario reajuste entre las necesidades de los puestos de trabajo y las capacidades reales de los trabajadores que hacen necesarias ciertas adaptaciones, reorganizaciones en las tareas u organigramas y flexibilización de muchos aspectos asociados a la organización del trabajo.

Sin embargo -ha apuntado Sanchís-, no debemos ol-

vidar que los trabajadores de mayor edad disponen de un gran conocimiento fruto de la experiencia cuya transferencia es enriquecedora para las empresas y un elemento claro de motivación para ellos.

La mayor parte de las empresas no están preparadas para gestionar el envejecimiento de sus plantillas, considera la ponente. Y proponer planes integrales de envejecimiento activo, que incluyen, elementos como:

- Promoción de la salud
- Mantenimiento de la competencia profesional
- Motivación, respeto y confianza (evitar el “edadismo”)
- Plan de carrera/vida
- Plan de transición a la jubilación
- Evaluación de riesgos atendiendo a la edad
- Adaptación de puestos de trabajo y organización de las tareas

Mercedes Sanchís ha finalizado su intervención pre-

sentando la plataforma Ergo+50, Nedlabor o Bionic, tres proyectos fruto de la investigación del Instituto, para cruzar las capacidades de las personas, exigencias de los puestos de trabajo y sus tareas y riesgos laborales. Particularmente Bionic, con el uso de modernas tecnologías que pasan por la virtualización de los espacios de trabajo y avatares con perfiles antropométricos concretos, recrea la ejecución de las tareas, identificando riesgos y realizar una óptima adaptación de puestos y tareas, la implementación de formación adaptada a los perfiles, mejoras en el diseño de equipos de trabajo y ajustes en los niveles de carga física o esfuerzo a la pérdida de capacidades propia de la edad, entre otras cuestiones destacadas.



Óscar Carballo acudió en representación del CITOP Madrid. En la fotografía, junto a Rubén Rodríguez, compañero colegiado y Director del Máster Universitario de PRL de la UOC.

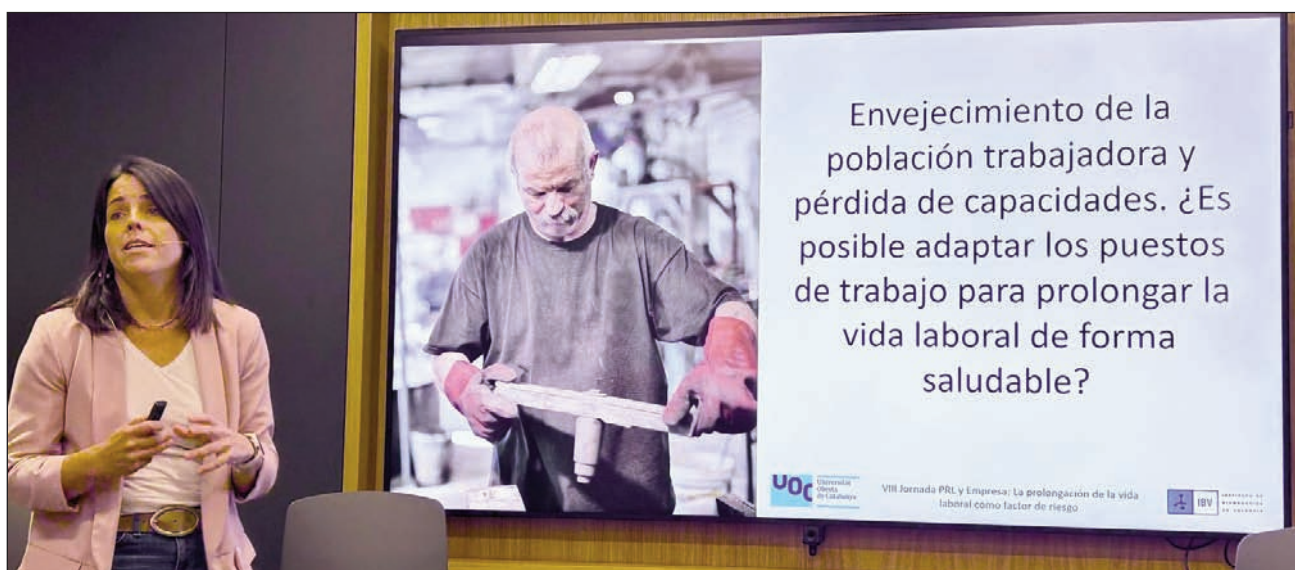
La gestión de la edad en el mercado de trabajo

Marta Zimmermann Verdejo, Directora del Departamento de Investigación e Información del INSST Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha analizado las tendencias demográficas y datos como la tasa de reemplazo generacional o la tasa de dependencia, para reconocer "el invierno demográfico" en que vive Europa.

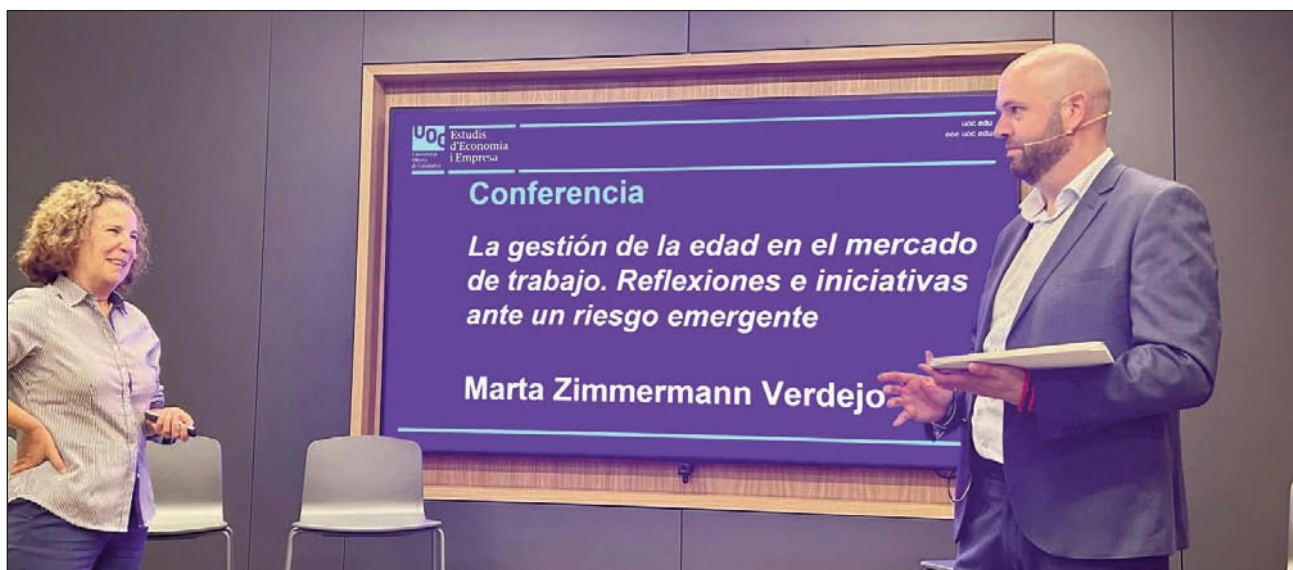
El envejecimiento de la población activa tambalea la sostenibilidad del sistema de pensiones y lleva a la necesidad de posponer la edad de jubilación. Y las condiciones de vida y trabajo de esta población es el tema que ha protagonizado la reflexiones de esta jornada.

Según la Agencia Europea, el envejecimiento de la población activa es un riesgo psicosocial emergente.

Sin embargo, otras entidades lo consideran un reto que va a hacer necesario incrementar la investigación



Mercedes Sanchís impartió la primera ponencia: Envejecimiento de la población trabajadora y pérdida de capacidades. ¿Es posible adaptar los puestos de trabajo para prolongar la vida laboral de forma saludable?



Marta Zimmermann Verdejo, Directora del Departamento de Investigación e Información, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)

para adaptar los puestos de trabajo y de este modo mantener la productividad europea. Los puntos principales a considerar han sido los siguientes:

- Diseño del lugar de trabajo
- Programas de salud
- Formación continua
- Organización del trabajo y del tiempo de trabajo
- Planificación y nuevos enfoques del desarrollo personal
- Reintegración
- Cultura corporativa
- Buenas prácticas: estrategias integradoras holísticas

A este respecto, ha aportado Zimmermann varios documentos, guías e investigaciones, como el que hace referencia al índice de capacidad laboral (Work Ability Index) para detectar y prevenir el abandono temprano del puesto de trabajo.

Asimismo, ha hecho mención a un estudio del HSE británico que identifica las habilidades que disminuyen con la edad (físicas, cognitivas, perceptivas y psicomotoras), demostrando que esto no necesariamente tiene un impacto negativo en el desempeño laboral, en que influyen más otros elementos.

Por otra parte, ha resultado de gran interés la aportación de Zimmermann al concepto de "Envejecimiento activo" que ha puesto sobre la mesa Sanchís: a su pare-

cer, debe ser una actitud de las personas ante la longevidad que esté presente toda la vida, no únicamente cuando se llega a ser "persona mayor", y que incluye el trabajo profesional, la salud, las relaciones, la educación, etc.

Además, ha señalado que para que los cambios asociados al envejecimiento sean compatibles con una actividad laboral segura es necesario que dispongan -según Eurofound 2012- de biocompatibilidad (adaptada a las propiedades funcionales de la persona), ergocompatibilidad (estrategias de trabajo eficientes) y sociocompatibilidad (en la vida social y familiar).

E igualmente ha resultado la recopilación final realizada por la Directora del Departamento de Investigación e Información del INSST, muy en sintonía con la ponente anterior, sobre los pilares de las líneas de actuación que servirán para mejorar la seguridad y bienestar de la población trabajadora mayor: investigación, formación, adaptación del puesto de trabajo, organización del trabajo y promoción de la salud.

Mesa redonda: La prolongación de la vida laboral, ¿factor de riesgo o activo valioso?

Moderada por Rubén Rodríguez, ha tenido lugar una mesa redonda con la participación de: **Jesús Larráinzar Ruiz**, Director Territorial Técnico de Vitaly, en Madrid y Guadalajara; **Albert Valls Molist**, Responsable del Área de Ergonomía y Psicosociología Aplicada de Quirón Prevención; **Gina Magnolia Riaño Barón**, Secretaria General de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social

(OISS) y **Noèlia Muñoz Álvarez**, Directora del Servicio de Prevención y Salud Integral de la Universitat Oberta de Catalunya.

La Secretaria General de la OISS ha aportado su visión de los retos particulares que la región de Iberoamérica enfrenta en términos de salud laboral, con un escenario bien diferente al europeo, pues en la mayor parte de los países el proceso de envejecimiento ha sido mucho más rápido y no se dispone a menudo de estados del bienestar o sistemas de protección social tal como lo conocemos a este lado del Atlántico. Además, las empresas y trabajadores "informales", que se denominan allí, también son muy abundantes y un nicho donde la prevención se convierte en una labor prácticamente imposible.

El 30% de las personas en edad de jubilación en Latinoamérica sigue trabajando porque las pensiones son insuficientes o inexistentes (como puede ser el caso de los autónomos para quienes no es obligatorio).

Los representantes de Quirón Prevención y Vitality han aportado el punto de vista de los servicios de prevención ajenos, mostrando el contrapunto entre la cantidad de servicios que se ofrecen para una óptima gestión de la salud de las plantillas (algo que únicamente abordan las grandes empresas), con las exigencias que marca la Ley (mínimos que a menudo son los niveles atendidos por las pequeñas empresas y profesionales independientes).

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 incluye la consideración de la evolución demográfica. Sin embargo, puede sorprender comprobar que las tasas de accidentalidad mortal es mayor en las personas más jóvenes. De manera, que nace de la mesa tener una visión más amplia sobre lo que supone contar con una fuerza laboral de mayor edad, mirando mucho más allá de la merma de capacidades o necesidad de adaptaciones.

La revisión de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las carencias que esta normativa presenta respecto a la realidad actual, la necesidad de incorporar la perspectiva de edad de manera transversal (como ya se ha ido haciendo con la perspectiva de género) en la revisión de los riesgos laborales o el concepto de "diversidad generacional" han sido puestos sobre la mesa en este debate.

La revisión de la edad como una consideración a tener en cuenta en la identificación y evaluación de riesgos laborales para lograr un entorno de trabajo seguro y saludable ha sido ampliamente recogido en este encuentro, con ponentes expertos la Seguridad y Salud procedentes de muy distintos ámbitos. ■



Mesa redonda "La prolongación de la vida laboral, ¿factor de riesgo o activo valioso?" con : Jesús Larrainzar, Albert Valls, Gina Magnolia Riaño y Noèlia Muñoz Álvarez, moderados por Rubén Rodríguez