

► **EDITORIAL**

- «Trabajos saludables en cada edad».

► **NOTICIAS**

- «Trabajos saludables en cada edad».
- Jóvenes y prevención de riesgos laborales.
- La jubilación de los profesores en Europa.
- Los accidentes de trabajo en España y la edad.
- Publicados seis nuevos currículos de seis ciclos formativos de formación profesional básica.

► **OPINIÓN**

- Acceso al primer trabajo... ¿Y ahora qué?

► **NOTAS PRÁCTICAS**

- Trabajos saludables en cada edad.
- Caso Práctico: descripción. **VIDEO** ▶
- Análisis del Caso Práctico. Factores de riesgo.

► **ACTIVIDADES DE AYUDA**

► **PUBLICACIONES**

► **LEGISLACIÓN**

Esta publicación está editada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y su principal objetivo es divulgar contenidos prácticos sobre la prevención de riesgos laborales. Nuestro público de referencia es el profesorado de Formación Profesional, pero estamos encantados de que otros destinatarios interesados en la prevención nos visiten.

TRABAJOS SALUDABLES EN CADA EDAD



Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo
24 - 28 de octubre de 2016

Número monográfico Campaña
«Trabajos saludables en cada edad»

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

Título: ERGA Formación Profesional.

Autor: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). **Elaborado por:** Juan Guasch (Director). Cristina Araújo (Redacción). Concepción Just (Montaje). **Vídeo:** The Video Design Co.

Edita: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). C/ Torrelaguna, 73. 28027 Madrid. Tel. 91 363 41 00, fax 91 363 43 27. Web: <http://www.insht.es>. **Composición:** Servicio de Ediciones y Publicaciones del INSHT. **Edición:** Barcelona, octubre 2016.

NIPO (en línea) 272-15-008-8



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO

«Trabajos saludables en cada edad»

Bajo el lema «Trabajos saludables en cada edad», la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo puso en marcha el pasado mes de abril la campaña «Trabajos saludables».

El objetivo de la campaña, que se desarrollará a lo largo de los años 2016-2017, es el de impulsar prácticas de trabajo saludables entre los trabajadores jóvenes y promover el trabajo sostenible y el envejecimiento activo, destacando la importancia de la prevención a lo largo de toda la vida laboral.

Estas recomendaciones dirigidas a trabajadores, directivos y empresarios de todas las profesiones incluyen, obviamente, la profesión docente, a la que le resultan extremadamente oportunas por dos cuestiones fundamentales.

Por un lado, el ámbito de la docencia puede sufrir importantes carencias en los próximos años en relación con el tema del envejecimiento de la población, debido a la jubilación masiva de los docentes mayores y al bajo número de profesores jóvenes existentes en la actualidad.

Por otro lado, otro tema preocupante en este colectivo, y presente también en la campaña, es el de las condiciones de trabajo en las que el profesorado desarrolla su trabajo.

En cuanto al primer tema relacionado con la edad, en Europa sólo un tercio de los educadores tiene menos de 40 años. El resto son mayores de 40 años y, de estos, alrededor del 40%, docentes del primer ciclo de la educación secundaria, se retirará en los próximos quince años.¹

En España, un 57% del profesorado de Educación Primaria en el curso académico 2012-2013 tenía más de 40 años, mientras que en Educación Secundaria, un 71% de los profesores estaba en este grupo de edad.²

En cuanto al segundo tema referido a las condiciones de trabajo de este colectivo, la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, realizada entre los años 2011 y 2012 por el INSHT, aporta datos que muestran los principales problemas de seguridad y salud que afectan al profesorado: el 44,9% manifestó tener molestias en nuca y cuello y el 43,9%, en la zona baja de la espalda. Dentro de los colectivos que con mayor o menor frecuencia indican que tienen mucho trabajo y se sienten agobiados, el personal docente figura entre los colectivos más agobiados, con un 29,2%, por detrás del personal sanitario y el directivo. En cuanto a ocupaciones con mayores demandas físicas, por rama de

actividad, el personal docente contestó que estaba «siempre o casi siempre» y «a menudo» de pie sin andar en un 43,5% y que adoptaba posturas dolorosas o fatigantes en un 33,1%. Por último, en la docencia, en las actividades sanitarias y sociales y en la Administración Pública es donde hay una mayor exposición a agresiones verbales, rumores o aislamiento social, además de ser en estos colectivos donde hay un mayor número de violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo.

Por todo ello, la elección del tema de la presente campaña de la Agencia Europea resulta especialmente adecuada para el colectivo docente, ya se encuentre este en el inicio de su carrera profesional o en el final de su vida laboral.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como es habitual, prestará todo su apoyo a la campaña y colaborará activamente en ella.

¹ Comisión Europea/EACEA/Eurydice. [La profesión docente en Europa. Prácticas, percepciones y políticas.](#) Informe de Eurydice. Luxemburgo. 2013.

² Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. [Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE.](#) Madrid. 2015.

«Trabajos saludables en cada edad»

La [Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo](#), creada por la Unión Europea y con sede en Bilbao, tiene como función principal la de contribuir a la mejora de la vida laboral en la Unión Europea, siendo el principal punto de referencia europeo, en cuanto a información relacionada con la seguridad y la salud en el trabajo.

Una de las actividades que lleva a cabo este Organismo es la Campaña «Trabajos saludables», centrada en un tema diferente cada dos años, y que pretende sensibilizar, promover las buenas prácticas y fomentar la legislación, las políticas, las actividades y las iniciativas de la Unión Europea y de los Estados miembros sobre riesgos concretos.

El tema de la campaña que se desarrollará a lo largo de los años 2016-2017 es «Trabajos saludables en cada edad» y su mensaje principal es que unas condiciones de trabajo seguras y saludables a lo largo de toda la vida laboral son buenas para los trabajadores, las empresas y la sociedad en su conjunto.

Dentro de la campaña se celebrará la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo en los meses de octubre de los años 2016 y 2017, respectivamente; y en abril de 2017 se entregarán los Galardones a las Buenas Prácticas correspondientes a esta misma campaña.

En este [enlace](#) se puede encontrar el material

que forma parte de la campaña (vídeo, folleto, guía electrónica, publicaciones, herramientas prácticas, etc.).



Jóvenes y prevención de riesgos laborales

Los trabajadores jóvenes son considerados especialmente sensibles, ya que son más proclives que los adultos a sufrir accidentes de trabajo graves por su falta de experiencia, por no tener suficiente madurez física y psicológica, por una insuficiente sensibilización sobre los problemas relacionados con la salud y la seguridad y por la deficiente respuesta que algunas empresas ofrecen ante estas circunstancias.

A continuación, ofrecemos una serie de publicaciones breves relacionadas con la prevención de riesgos laborales en los jóvenes:

- La Comunidad de Madrid ha editado una publicación titulada [«La edad y la prevención de riesgos laborales. Los menores de 30 años»](#). En ella se analiza la edad que determina la denominación de trabajadores jóvenes en

distintos ámbitos, los aspectos legales relacionados y algunos consejos prácticos para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo de estos trabajadores.

- [Cuadernillo informativo de PRL: Trabajadores/as jóvenes. «Con prevención, gánate la vida»](#). Editado por la Secretaría de Salud Laboral de UGT, Madrid, contiene apartados como: «Trabajadores/as menores de 18 años», «Seguridad y salud en la Empresa de Trabajo Temporal», «Riesgos generales y medidas preventivas» y «La acción preventiva en la empresa».
- El Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia ha publicado la Ficha Divulgativa de dos páginas: [«Los trabajadores menores de edad y la prevención de riesgos laborales»](#).
- La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo dispone en su página web



del apartado [«Los jóvenes y la seguridad y salud en el trabajo»](#). Entre otras informaciones ofrece el apartado: «Los derechos y responsabilidades de los trabajadores jóvenes».

- [«Jóvenes y formación práctica. Guía de prevención de riesgos laborales para las personas jóvenes que realizan prácticas en empresas»](#). En esta publicación de 24 páginas se puede encontrar información destinada a los jóvenes que trabajan en empresas con contratos de formación establecidos con centros educativos. Según la modalidad formativa en la que se encuentren los jóvenes, la guía ofrece información respecto a los derechos y deberes que tienen y les sensibiliza respecto a la importancia de exigir medidas preventivas. Está editada por la Secretaría de Salud Laboral de CC.OO. Castilla y León.



establece el límite a partir del cual un docente no puede seguir trabajando, salvo en circunstancias excepcionales. Este límite se sitúa en los 65 años en la mayoría de los países. Sólo en una docena de países, este límite se sitúa en una edad más baja. La edad mínima de jubilación más baja la tiene Eslovenia (58 años) y la más alta, Noruega (67). En España se puede prorrogar la jubilación hasta los 70 años.

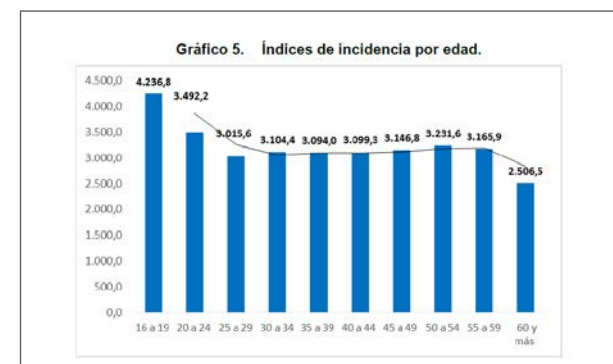
No obstante, en cerca de la mitad de los países europeos estudiados, los profesores pueden jubilarse antes de alcanzar la edad oficial de jubilación. En general, la edad mínima a la que pueden jubilarse se sitúa alrededor de los 60 años y conlleva el

derecho a percibir la pensión íntegra, siempre que se hayan cumplido los años de servicio necesarios (en España son 35).

El estudio lo realizó la Comisión Europea/EACEA/Eurydice y lo llevó a cabo en centros educativos del sector público en el año 2013. Abarcó la situación del profesorado desde la educación infantil a la obtención de grado universitario.

Los accidentes de trabajo en España y la edad

Según el estudio del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [«Informe anual de accidentes de trabajo en España 2014»](#), el índice de incidencia de los trabajadores de entre 16 y 29 años es sensiblemente superior al resto. En cuanto al sexo, la diferencia de índices entre hombres y



Fuente: Estadística de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Datos anuales 2014. MEYSS.

La jubilación de los profesores en Europa

El estudio [«Cifras clave del profesorado y la dirección de centros educativos en Europa»](#) indica que en alrededor de la tercera parte de los países europeos la edad oficial de jubilación se ha incrementado durante los últimos diez años. En la mayoría de ellos, los docentes se jubilan en cuanto tienen la posibilidad de hacerlo.

De los 32 países europeos estudiados, en casi todos existe una edad oficial de jubilación que

mujeres de 16 a 29 años es muy elevada, siendo la siniestralidad de los varones más del doble que la de las mujeres.

Por el contrario, cuando se analiza la incidencia de accidentes de trabajo mortales, la situación es distinta, ya que el índice de incidencia de accidentes mortales aumenta de forma constante al aumentar la edad. Existe la tendencia de aumento de la mortalidad con la edad, en los varones. En las mujeres, la tendencia al alza es mucho más suave, de manera que las líneas van divergiendo y la diferencia entre ambos sexos en los grupos de mayores es la más marcada.

Publicados seis nuevos currículos de seis ciclos formativos de formación profesional básica

El pasado día 3 de mayo de 2016 se publicó en el BOE la [Orden ECD/648/2016](#), de 26 de abril, por la que se establece el currículo de seis ciclos formativos de formación profesional básica en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Los currículos pertenecen a las actividades de panadería y pastelería; actividades domésticas y limpieza de edificios; mantenimiento de viviendas; fabricación de elementos metálicos; instalaciones electrotécnicas y mecánica; y mantenimiento de embarcaciones deportivas y de recreo.



Acceso al primer trabajo... ¿Y ahora qué?

Marta Juan González*Técnico en prevención de riesgos laborales.
Secretaría de Política Sindical-Salud Laboral. UGT de Catalunya.*

El escenario económico mundial actual nos plantea una serie de reflexiones respecto a la inserción de los jóvenes en el mercado laboral y la calidad preventiva de los puestos de trabajo a los que estos acceden.

En primer lugar, el nivel de desempleo y el porcentaje de contratos temporales es mucho mayor entre los trabajadores jóvenes que entre el resto de la población trabajadora.

Los datos estadísticos sobre contratación en el cuarto trimestre del 2015 en nuestro país nos indican que la población ocupada para menores de 25 años fue de 799.300 y 687.600 eran jóvenes desocupados menores de 25 años. La tasa de paro para los menores de 19 años fue de un 66,1% y la de los jóvenes que tenían entre 20 y 24 años, de un 42,5%, cuando la tasa de paro total era de un 20,9%.

Estos datos nos dan una pequeña idea de la situación real de los jóvenes y el mercado laboral. Tras la finalización de los estudios, jóvenes preparados formativamente, con capacidades y ganas de trabajar, pero con total inexperiencia tienen serias dificultades para incorporarse al mundo laboral. El desajuste entre formación adquirida y oferta del mercado laboral se hace entonces evidente.

En segundo lugar, las barreras que encuentran los jóvenes para poder desempeñar un puesto de

trabajo impiden que, a pesar de su nivel formativo, puedan acceder a un empleo de calidad. La precariedad laboral, la temporalidad (que dificulta la formación dentro de la empresa), la fuerte rotación laboral entre empresas (que interfiere el aprendizaje de un oficio) y los sucesivos periodos entre empleo y desempleo, conllevan un desajuste, estableciendo un patrón de riesgos concretos al que están expuestos nuestros jóvenes por falta de experiencia en un mismo lugar de trabajo y de adaptación a su entorno.

El patrón de acceso al mercado de trabajo de los jóvenes lamentablemente en el 2016 suele ser aquel que inicia el primer contacto con un empleo temporal o de prácticas que no cumple con los requisitos de seguridad ni de garantías laborales. Este empleo en empresas de trabajo temporal (ETT) y el subempleo (aquellos trabajos remunerados sin contrato ni garantías laborales) conllevan una inseguridad económica y mayor exposición a los riesgos porque en estas empresas la prevención de riesgos laborales suele brillar por su ausencia. La seguridad de los jóvenes está entonces comprometida.

En tercer lugar, sabemos que los trabajadores jóvenes están fuertemente representados en determinados sectores como el sector servicios:

mensajería, telemárquetin, hostelería, comercio al por menor o peluquerías y centros de atención telefónica... Los jóvenes están más expuestos a los accidentes no mortales, al absentismo por estrés, al acoso sexual (sobre todo en mujeres jóvenes), a los trabajos a turnos... factores que llevan a los jóvenes a sufrir dos veces más accidentes que el resto de los trabajadores, según datos recientes de la OIT.

Varios informes europeos confirman que la temporalidad y la precariedad de contratación a la que están expuestos los jóvenes trabajadores, así como su mayor exposición en riesgos como ruido, trabajos con sustancias peligrosas, tareas de fuerte demanda física (carga manual de pesos, malas posturas y trabajos repetitivos), exposición a alérgenos, irritantes, agentes biológicos, comportan efectos sobre la salud a largo plazo y convierten a este colectivo en uno de los más vulnerables del entorno laboral de nuestro país.

En aquellos puestos de trabajo donde existen los riesgos y no es posible eliminarlos de manera absoluta, las personas trabajadoras pueden sufrir un accidente o bien, a la larga, una enfermedad profesional. En cualquier puesto de trabajo es importante identificar los riesgos profesionales o situaciones de peligro para nuestra salud con objeto de evaluarlos y evitarlos.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), Ley 31/1995, de 8 de noviembre, establece entre las obligaciones del empresario: garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo (art. 14), adoptar todas las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores (art.15), integrar la prevención en el sistema general de gestión de la empresa (art.16), informar a los trabajadores sobre los riesgos y las medidas de prevención (art.18), garantizar la formación sobre riesgos laborales al trabajador (art.19), adoptar las medidas de emergencia (art. 20), etc.

Por otro lado, La LPRL establece una serie de derechos y obligaciones para todos los trabajadores sea cual sea su condición, edad o sexo. Derechos tales como el derecho al suministro de equipos de protección individual (EPI) (art. 17), el derecho de participación (art.18), el derecho a la gratuidad de las medidas preventivas adoptadas, el derecho a recibir información y formación sobre todas las cuestiones relativas a la prevención de riesgos laborales que les puedan afectar (art.19 y art. 20), el derecho de sus representantes a la paralización de la actividad laboral en caso de riesgo grave e inminente (art. 21) y el derecho a la vigilancia de la salud (art. 22).

Y también la ley establece obligaciones para el trabajador (art. 29 de la LPRL), entre las que se encuentran el cumplimiento de las medidas de prevención, así como el uso de manera adecuada de las máquinas, aparatos, herramientas, sustan-

cias peligrosas, equipos de transporte y, en general, de cualquier medio con el cual desarrollen su actividad y el uso correcto de los medios y equipos de protección que proporcione el empresario, siguiendo las instrucciones. Además, la ley establece la no desactivación de los dispositivos de seguridad y su utilización correcta, así como establece la obligatoriedad de informar inmediatamente al superior jerárquico, a los delegados de prevención o al servicio de prevención de cualquier situación laboral que, por motivos razonables, les parezca un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores. También son obligaciones del trabajador contribuir al cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud laboral establecidas por la autoridad competente y cooperar con el empresario para que pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras y sin riesgos.

La salud laboral es una condición indispensable en todo puesto de trabajo y empresa, por todo ello desde la UGT de Catalunya apostamos por la prevención de riesgos de calidad en las empresas de nuestro país, por la difusión de la verdadera cultura preventiva y la formación desde la base de todos los trabajadores y, concretamente, de los jóvenes.

La protección de los jóvenes en cuanto a temas preventivos en la empresa debe plantearse como una necesidad "prioritaria" en nuestra sociedad. Las estrategias preventivas deberían comenzar mucho antes de que los jóvenes alcancen su primer trabajo con formación. Establecer los

canales necesarios para la promoción de la cultura preventiva en las escuelas y centros formativos con recursos formativos adaptados a los jóvenes y a aquellos sectores a los que vayan a acceder ha de ser un objetivo fundamental de las políticas de nuestro país.

Desde nuestra organización reclamamos al gobierno y a las administraciones públicas, así como a las propias empresas, acciones políticas específicas para la protección de este colectivo:

- La reducción de la precariedad laboral de los jóvenes trabajadores a través de la creación de empleo de calidad.
- El control exhaustivo de las empresas temporales en temas de prevención de riesgos laborales y jóvenes.
- La implicación de las empresas para que su sistema preventivo preste especial atención a la vulnerabilidad de los trabajadores jóvenes y de los recién contratados.
- La promoción de la cultura preventiva en las escuelas y centros formativos con recursos formativos adaptados a los jóvenes.
- La formación teórico-práctica equilibrada con la finalidad de integrar a los jóvenes en la cultura preventiva en su viaje desde los centros educativos hasta los lugares de trabajo con formación profesional y aprendizaje *in situ*, tanto en aquellos estudios de educación secundaria obligatoria como en los estudios post obligatorios (bachillerato, ciclos formativos y universidad).

Las “Notas Prácticas” que presentamos a continuación tratan un tema específico relacionado con la prevención de riesgos laborales. El que corresponde a este número es: “Trabajos saludables en cada edad”. Se incluyen los siguientes apartados: un conjunto de recomendaciones que constituyen el cuerpo teórico del tema; un Caso Práctico, acompañado de un análisis sobre factores de riesgo; y actividades didácticas que el profesorado puede desarrollar a partir de dicho Caso y otras propuestas. Estos ejercicios son orientativos y tienen como finalidad que el profesorado los utilice como herramienta de apoyo en la enseñanza de la prevención de riesgos.

Trabajos saludables en cada edad

La prevención a lo largo de la vida laboral es una cuestión clave en un contexto como el actual de envejecimiento de la población activa, ya que debido a que la edad de jubilación oficial se está retrasando en numerosos Estados miembros, muchos trabajadores se enfrentan a una vida laboral más larga y, por tanto, a una prolongación del tiempo de exposición a determinados riesgos laborales.

El envejecimiento de la población trabajadora es una cuestión transversal que afecta a la organización en su conjunto y que debe abordarse desde un punto de vista interdepartamental, integrando el envejecimiento en la gestión de la seguridad y la salud de la empresa.

Se puede considerar que están en situaciones de alto riesgo los trabajadores de edad avanzada que realizan turnos, los que desempeñan funciones con una elevada carga de trabajo físico y los que trabajan en condiciones de calor o de frío. Pero también hay que tener en cuenta en qué condiciones de salud y capacidad van a tener que afrontar las personas mayores las nuevas formas de organización del trabajo que van surgiendo a lo largo de los años y

que están relacionadas con las nuevas tecnologías, la adaptación a procesos nuevos, el incremento de la carga mental, la sobrecarga de información, la aparición de sustancias nuevas, etc.

La [Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989](#), relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, exige a las empresas en los artículos 6, 9 y 15, la realización de evaluaciones de riesgos y pone de relieve la necesidad de adaptar el trabajo a la persona, obligando al empresario a disponer de una evaluación de riesgos para trabajadores con riesgos especiales y también establece que los grupos expuestos a riesgos especialmente sensibles deberán estar protegidos contra los peligros que les afecten de manera específica.

Ello se debe a que todos los trabajadores son diferentes y no todos están expuestos a los mismos riesgos, ya que determinados grupos específicos se exponen a unos riesgos más elevados.

Estos trabajadores deberían saber a quién acudir si tienen problemas en el lugar de trabajo a lo largo de toda su carrera profesional, de modo

que pudieran jubilarse con buen estado de salud.

Pero no sólo se trata de prevenir la salud de las personas de más edad, sino que también hay que impulsar prácticas de trabajo saludables entre los jóvenes que trabajan o que están realizando prácticas de formación en empresas. Las causas principales de la siniestralidad laboral entre los jóvenes se deben principalmente a la falta de experiencia, a su inmadurez física y psicológica, a la insuficiente sensibilización sobre los problemas relacionados con la salud y la seguridad y a la deficiente respuesta por parte de las empresas a estas circunstancias.

En este caso, es la [Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000](#), relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, la que en el artículo 6: «Justificación de diferencias de trato por motivos de edad», favorece la inserción profesional y garantiza la protección de los jóvenes en el trabajo.

El objetivo final de ambas directivas es el de mejorar la salud de los trabajadores en el trabajo, ya se encuentren en el inicio de su carrera profesional o en el final de su vida laboral.

A continuación enumeramos algunas de las medidas específicas que hay que adoptar para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en los trabajadores de más edad y en los más jóvenes.

Medidas preventivas

1. Ofrecer formación e información adecuadas a los riesgos derivados de las tareas realizadas y adoptar hábitos y técnicas de trabajo apropiados.
2. Adoptar medidas organizativas que mejoren las condiciones de trabajo en general.
3. Usar equipos y otras tecnologías mecánicas que ayuden a reducir los riesgos.
4. Impulsar prácticas de trabajo saludables entre los trabajadores jóvenes.
5. Desarrollar unas condiciones de trabajo favorables que promuevan la sostenibilidad del trabajo a lo largo de la vida desde el inicio de la carrera profesional al final de la vida laboral.
6. Tener en cuenta la diversidad en el proceso de la realización de la evaluación de los riesgos, centrando la atención en las exigencias del trabajo en relación con las capacidades y la salud de cada persona.
7. Tener en cuenta la falta de experiencia de la gente joven y tener en consideración su desarrollo físico e intelectual y su inmadurez.
8. Promover la alternancia de tareas y la realización de pausas, que se establecerán en función de cada persona y del esfuerzo que exija el puesto de trabajo.
9. El empresario debe aplicar las medidas de organización del trabajo adecuadas, así como proporcionar los medios para realizar el trabajo de forma segura.

Caso práctico

Una jubilación muy poco saludable

Pilar tiene 59 años y trabaja como auxiliar de enfermería en un centro hospitalario. Durante los 30 años que hace que trabaja en este mismo centro ha pasado por diversos servicios pero siempre se ha ocupado de la higiene de los pacientes, de hacer las camas, de servir comidas, del control de los fármacos, de tomar tensiones y temperaturas y del mantenimiento del material.

En la actualidad, en el centro hospitalario hay 37 camas y cuentan con cinco auxiliares y cuatro diplomados en enfermería.

Los pacientes de Pilar o no tienen ninguna movilidad o la tienen muy disminuida, ya que casi todos son parapléjicos o tetrapléjicos, por lo que se ve obligada a adoptar posturas forzadas y a hacer frecuentes sobreesfuerzos osteomusculares para moverlos.

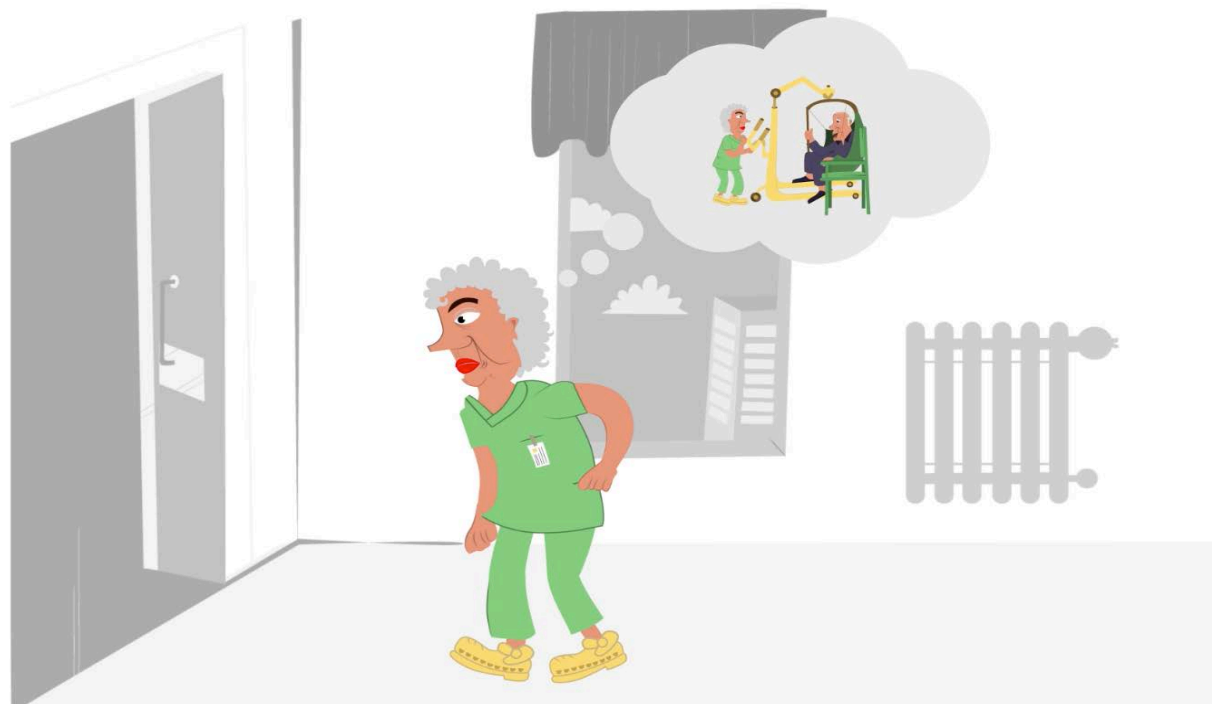
Antes de los 45 años, Pilar había sufrido dolores cervicales ocasionales poco importantes pero, a partir de entonces, las molestias osteomusculares fueron en aumento afectándole también a la columna dorsal y lumbar. Al cabo de unos años le diagnosticaron una lumbalgia por hernia discal.

Desde hace dos años ha empeorado y tiene dolores en la región lumbar, en las nalgas y en las piernas por la compresión del nervio ciático.

Hace poco le hicieron un TAC que evidenció la existencia de distintas lesiones en la columna vertebral. Pilar, de momento, se resiste a coger la baja porque sabe que sus compañeros cargarían con su trabajo.

A lo largo de los años, Pilar y el resto de auxiliares han solicitado a sus superiores la realización de cursos de movilización de enfermos pero sólo se los han ofrecido a los diplomados en enfermería. También han pedido equipos y ayudas tecnoló-

gicas para reducir la carga de trabajo, han reclamado la realización de una evaluación de riesgos, restricciones en las tareas de levantamiento de cargas, descansos cortos y frecuentes, rotación laboral, organización del trabajo por turnos, etc. En definitiva, durante los últimos años ha ido reclamando una cuestión tan lógica como que se adaptara el trabajo a su persona y que le redujeran la elevada carga de trabajo físico, pero hasta ahora no ha obtenido resultado alguno. Únicamente les



han informado de la próxima contratación de dos auxiliares más de enfermería, provenientes de un ciclo de Grado Medio de Formación Profesional.

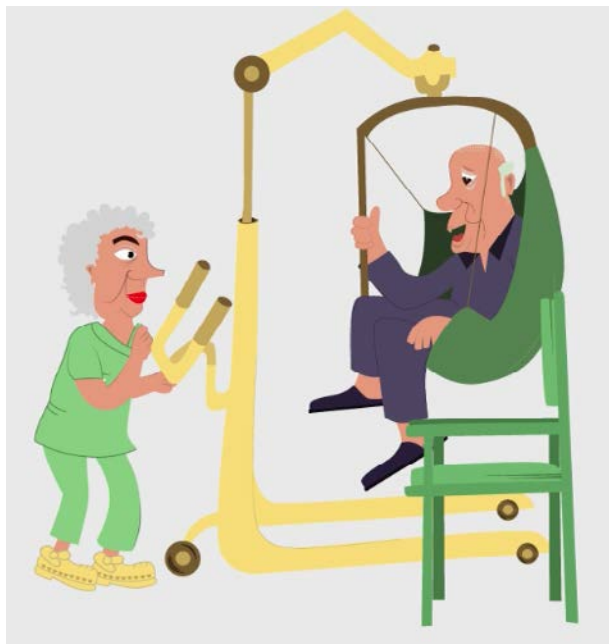
Ahora Pilar, con casi 60 años de edad y 30 de experiencia se siente mal y está desanimada porque piensa que durante todos estos años no ha tenido unas condiciones de trabajo favorables que le puedan garantizar un envejeci-

miento saludable, y cree que desde hace tiempo deberían haberle adjudicado funciones que se adaptaran mejor a sus capacidades. A Pilar le preocupa pensar que no se podrá jubilar con un buen estado de salud y que en los cinco años que le quedan de trabajo, y a pesar de que seguramente podrá contar con la ayuda de dos nuevos auxiliares de enfermería, las cosas seguirán igual

y ella continuará expuesta a los mismos riesgos que hasta ahora.

No sé muy bien cómo pero no voy a permitir que los dos jóvenes contratados trabajen en las mismas condiciones en las que he estado trabajando yo, piensa Pilar, mientras se dirige con paso ligero a la habitación de un paciente que necesita tomar su medicación.

Análisis del Caso Práctico. Factores de riesgo



Falta de formación a los trabajadores sobre los riesgos relacionados con sus puestos de trabajo.

Medida preventiva 1

No considerar que los trabajadores mayores pueden ser más vulnerables a determinados peligros.

Medidas preventivas 5, 8

No haber evaluado los riesgos, tomando en consideración el factor individual de riesgo de patología dorsolumbar de uno de los trabajadores.

Medida preventiva 6

No adoptar hábitos posturales y técnicas de trabajo que eviten malas posturas, movimientos inadecuados o sobrecargas.

Medida preventiva 1

No utilizar medios mecánicos para el manejo de cargas pesadas.

Medida preventiva 3

Inexistencia de medidas organizativas en la empresa (restricciones en las tareas de levantamiento de cargas, descansos cortos y frecuentes, rotación laboral, organización del trabajo por turnos, etc.), que puedan evitar la manipulación manual de cargas.

Medidas preventivas 2, 8, 9

No impulsar prácticas de trabajo saludables entre los trabajadores jóvenes.

Medidas preventivas 4, 5, 7

1. Analizar el Caso Práctico y enumerar las situaciones de riesgo a las que está expuesta Pilar.

Propuesta: El profesorado hará preguntas generales a los alumnos sobre aspectos relacionados con las condiciones de trabajo de los personajes del Caso Práctico, como las siguientes:

- ¿Te parece que en el centro hospitalario del Caso Práctico se garantizan unas condiciones de trabajo seguras y saludables a lo largo de toda la vida laboral?
- ¿Qué medidas específicas crees que deberían aplicarse para mejorar las condiciones de seguridad y salud de Pilar?
- ¿Por qué te parece que Pilar es más vulnerable que otros compañeros a determinados peligros?
- ¿Teniendo en cuenta la edad de Pilar, te parece que el trabajo que realiza se puede considerar de alto riesgo?
- ¿Cómo crees que Pilar puede ayudar a los dos jóvenes contratados para que trabajen en mejores condiciones que ella?
- ¿Según tu criterio, qué papel crees que deberían desempeñar los representantes de los trabajadores y la dirección del centro hospitalario en relación con las condiciones de trabajo de Pilar?
- ¿Cómo juzgarías la actitud de Pilar cuando dice que se resiste a coger la baja porque sabe que sus compañeros cargarían con su trabajo?

- En el Caso Práctico se habla, sobre todo, de la carga física a la que está expuesta Pilar en el trabajo, pero te parece que por el contenido de la tarea también podría estar expuesta al riesgo de sufrir carga mental. ¿Por qué?

2. Conocer algunos de los riesgos a los que pueden estar expuestos los jóvenes en sus trabajos y sus correspondientes medidas preventivas.

Propuesta: A partir de algún artículo breve relacionado con el trabajo de los jóvenes, relacionar las características generales que tiene este colectivo ante la seguridad y la salud laborales, comentar la actitud que deberían tener los compañeros de trabajo hacia los jóvenes que se van a incorporar, obtener algún dato sobre siniestralidad laboral de este colectivo, averiguar cuáles son las obligaciones de los empresarios respecto a los jóvenes ante la ley, etc. Pueden servir de ayuda los siguientes documentos relacionados en el apartado de «Noticias» y «Publicaciones»:

- [Cuadernillo informativo de PRL: Trabajadores/as jóvenes. «Con prevención, gánate la vida».](#)
- [Los trabajadores menores de edad y la prevención de riesgos laborales.](#)
- [Los jóvenes y la seguridad y salud en el trabajo.](#)
- [Jóvenes y formación práctica. Guía de prevención de riesgos laborales para las](#)

[personas jóvenes que realizan prácticas en empresas.](#)

- [Informe anual de accidentes de trabajo en España 2014.](#)
- [Los jóvenes y la prevención de riesgos laborales.](#)
- [La seguridad de los trabajadores jóvenes. Consejos para los empresarios.](#)
- [Trabajadores jóvenes. Datos y cifras. Empleo juvenil.](#)
- [Crecer protegido. Manual para la protección del adolescente trabajador.](#)

3. Valorar los beneficios que aporta la realización de Campañas de prevención de riesgos laborales.

Propuesta: Como continuación a la noticia titulada «Trabajos saludables en cada edad», del apartado «Noticias» de esta misma publicación, los alumnos leerán la [Guía de la Campaña](#), de 36 páginas, publicada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y que está relacionada con la Campaña de dos años de duración «Trabajos saludables». Los alumnos y el profesor harán un resumen sobre el contenido de la misma, opinarán sobre la utilidad de dichas Campañas y, si es posible, el profesorado dividirá la clase en grupos para tratar en profundidad alguno de los nueve Casos Prácticos descritos en la Guía sobre ejemplos de situaciones en empresas europeas en las que la edad media de sus plantillas es elevada.

4. Ser consciente de las consecuencias que puede tener para Europa el envejecimiento de la población y el retraso de la edad de jubilación.

Propuesta: Con la ayuda de la bibliografía relacionada a continuación, el grupo clase discutirá o realizará un breve comentario sobre los desafíos que conlleva el envejecimiento de la población activa, los problemas que puede crear en las organizaciones y en las empresas, si creen que puede provocar escasez de mano de obra cualificada o crear dificultades relacionadas con la productividad y el absentismo, etc.

- [Indicadores demográficos básicos. Instituto Nacional de Estadística. 37 páginas. 2015.](#)
- [Portal de Promoción de la salud en el trabajo. Envejecimiento. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.](#)
- [La edad de los trabajadores, una condición sensible. Comunidad de Madrid. Folleto. 2015.](#)
- [Estado de salud y factores de riesgo laboral en los trabajadores de mayor edad. CEOE. 114 páginas. 2015.](#)
- [Proyecciones de población. Instituto Nacional de Estadística. 2014.](#)

PUBLICACIONES DEL INSHT

- [Los jóvenes y la prevención de riesgos laborales](#). Erga Formación Profesional nº 50.
- [Envejecimiento y trabajo: la visión](#). Nota Técnica de Prevención nº 348.
- [Envejecimiento y trabajo: audición y motricidad](#). Nota Técnica de Prevención nº 366.
- [Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad](#). Nota Técnica de Prevención nº 367.
- [Actitudes frente al cambio en trabajadores de edad avanzada](#). Nota Técnica de Prevención nº 416.
- [Análisis del mercado laboral, condiciones de trabajo y siniestralidad. Una perspectiva según la edad](#). 2013.

OTRAS PUBLICACIONES Y HERRAMIENTAS DE INTERÉS

- [Estado de la salud y factores de riesgo laboral en los trabajadores de mayor edad](#). CEOE. 2015.
- [Estudio sobre la incidencia de la edad en la seguridad y salud en el trabajo. Análisis en la Comunidad de Madrid](#). CEIM. 2013.
- [Guía sobre la detección de los riesgos laborales asociados a la edad](#). CEIM.
- [Estudio de las condiciones de seguridad y salud laboral en el colectivo de trabajadores de edad avanzada. Mayores de 55 años](#). Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León. 2013.
- [Libro Blanco del envejecimiento activo](#). IMSERSO. 2011.
- [Promoción del envejecimiento activo en el trabajo](#). Juhani Ilmarinen.
- [Protección a trabajadores especialmente sensibles \(I\)](#). Paz Serrano. 2011.
- [Protección a trabajadores especialmente sensibles \(II\)](#). Paz Serrano. 2012.
- [Guía Práctica de prevención de riesgos laborales para colectivos de trabajadores sensibles](#). CEOE. Tenerife. Instituto Canario de Salud Laboral.
- [Regreso saludable al futuro. NAPO](#). Vídeo. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. 10 minutos. 2016.
- [Crecer protegido. Manual para la protección del adolescente trabajador](#). O.I.T. 71 páginas. 2010.
- [Declaración del Consejo sobre el Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional \(2012\): estrategia futura](#). Orientaciones que han de guiar el envejecimiento activo y la solidaridad entre las generaciones.
- Consejo de la Unión Europea. 2012.

- [Ley 31/1995](#), de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10-11-1995), y sus posteriores modificaciones.
- [Real Decreto 486/1997](#), de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo y sus modificaciones.
- [Resolución de 14 de noviembre de 2011](#), por la que se publica el Acuerdo del Consejo de

Ministros del 28 de octubre de 2011, por el que se aprueba la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más).

- [Real Decreto-ley 5/2013](#), de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

- [Directiva 89/391/CEE del Consejo](#), de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.
- [Directiva 2000/78/CE del Consejo](#), de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Hipervínculos:

El INSHT no es responsable ni garantiza la exactitud de la información en los sitios web que no son de su propiedad. Asimismo la inclusión de un hipervínculo no implica aprobación por parte del INSHT del sitio web, del propietario del mismo o de cualquier contenido específico al que aquel redirija.

Catálogo general de publicaciones oficiales:

<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Catálogo de publicaciones del INSHT:

<http://www.insht.es/catalogopublicaciones/>

