

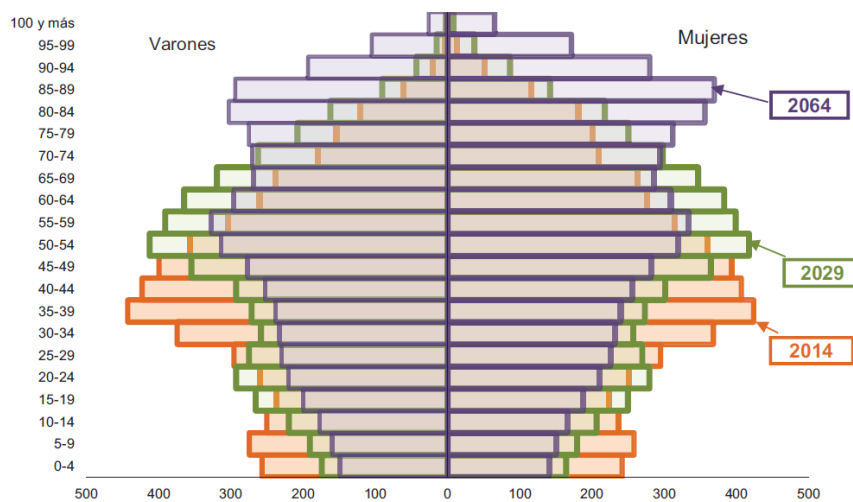


## **POSICIÓN DE UGT RESPECTO DEL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA**

**Curso de verano UIMP. 5-9 Septiembre 2016. Santander.**

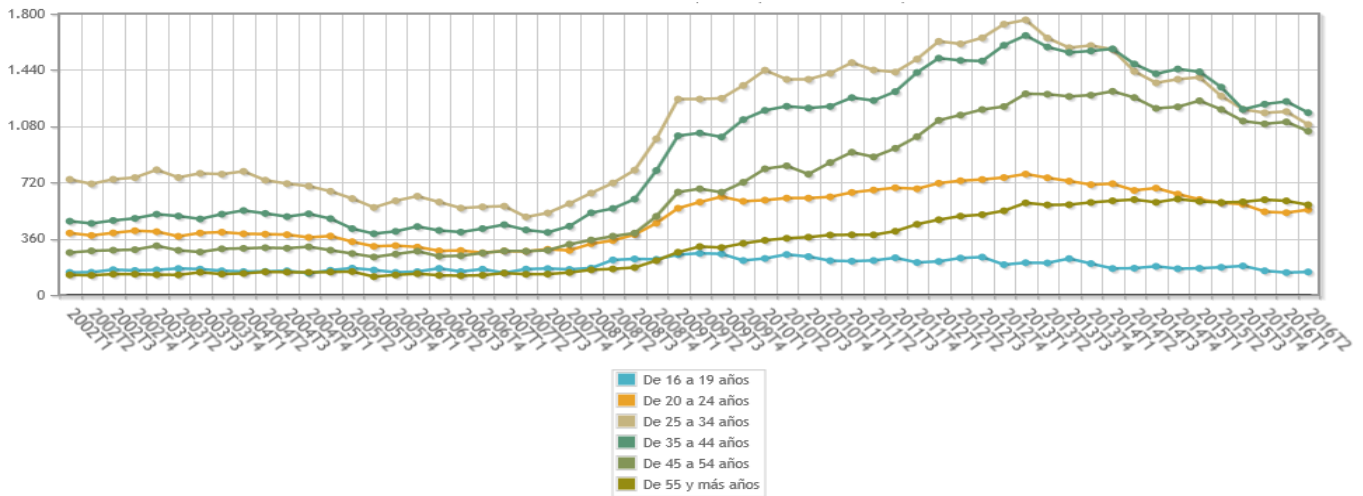
Estamos asistiendo a un envejecimiento de la población española, la baja natalidad y el aumento de la esperanza de vida han provocado que la pirámide poblacional esté invertida. Los jóvenes tienen cada vez más problemas para acceder al mercado laboral, las cifras de paro referentes a este colectivo son alarmantes, siendo las más altas entre todos los grupos de edad y muchos de ellos tienen que salir a otros países en busca de oportunidades de mejores empleos. Por otra parte, entre los mayores de 55 años, también persiste el problema del paro. Así, es escandaloso este incremento del desempleo entre las personas de más edad, con mayor riesgo de entrar en la categoría de “desempleo estructural”. Un colectivo muy ligado al paro de larga duración, con un elevado peligro de caer en el efecto desánimo, debido a las dificultades que presentan a la hora de reincorporarse al empleo y la insuficiencia de políticas destinadas a su empleabilidad. Por último, la gran diferencia entre el número de pensionistas y el número de trabajadores que cotizan, dificulta enormemente el mantenimiento de las pensiones, esto ha generado el retraso de la edad de jubilación hasta los 67 años de edad.

**Pirámides de población de España (2014 y proyecciones para 2029 y 2064)**



Fuente: INE

### Evolución del número de parados en miles

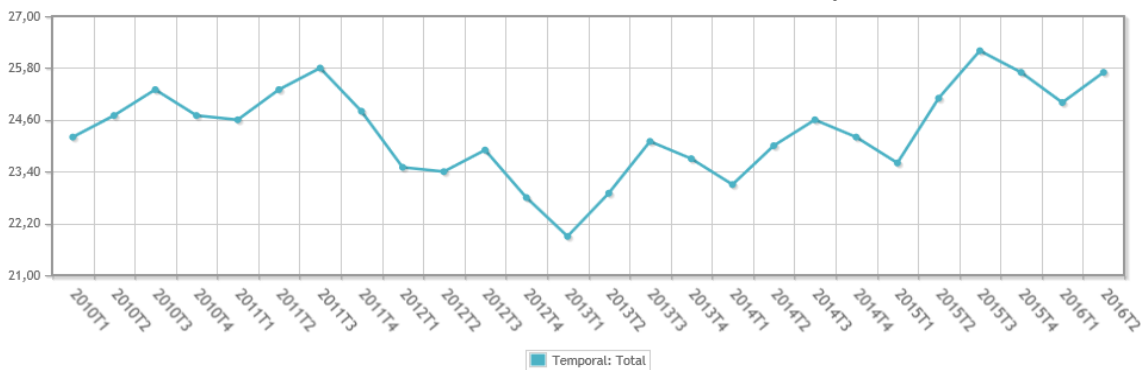


Fuente: EPA.INE.

En este sentido, desde UGT pensamos que el Gobierno debe dejar de subvencionar la contratación ya que, como citó nuestro Secretario General recientemente, “la Seguridad Social no puede pagar por la vía de la subvención a la contratación lo que necesita para pagar las pensiones y estamos hablando de unos 2.500 millones anuales que se nos van por esa vía”. Asimismo, es indispensable retomar el Pacto de Toledo en el Congreso de los Diputados. Medidas que hay que adoptar “en el corto plazo” para salvaguardar el Sistema Público de Pensiones.

Lo que se está comprobando en la fase actual es que el verdadero efecto de la crisis en el mercado de trabajo va más allá del desempleo, afectando a la calidad del empleo y a las condiciones de trabajo de los que aún mantienen su empleo y de aquéllos que están siendo contratados en la fase de recuperación. Una cuestión que se materializa en mayor precariedad, abarcando más temporalidad, peores jornadas, trabajos menos cualificados y salarios más bajos. Este panorama supone un reto sobre el que hay que actuar inmediatamente, con el objetivo primero de asegurar el trabajo para todos, y por ende que este trabajo sea de calidad, con garantías y en el que no se vea comprometida la seguridad y salud de los trabajadores.

### Evolución del % de asalariados con contratos temporales



Fuente: EPA. INE.

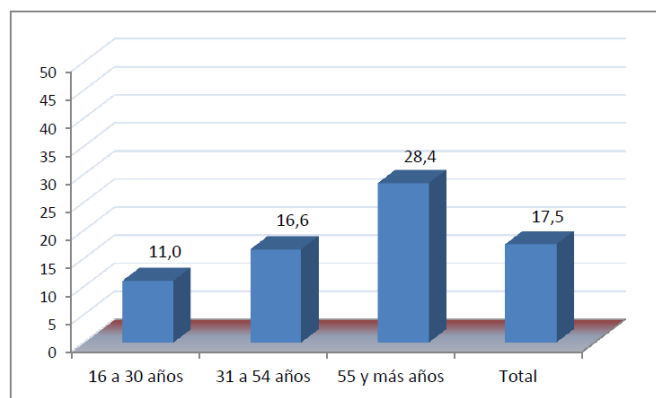


Para conseguir que los trabajadores alcancen la edad de jubilación de forma saludable es necesario actuar desde varios frentes. La promoción de la salud debe realizarse tanto dentro como fuera del entorno laboral, mediante políticas adecuadas de salud pública y salud laboral. **Y centrándonos en la salud laboral, las acciones encaminadas a la mejora de las condiciones de trabajo deben abarcar toda la vida laboral, como establecen los principios preventivos y no únicamente ceñirse a las edades más avanzadas.**

El tema de la Campaña Europea 2016-2017 “Trabajos saludables en cada edad” elegido por consenso entre la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo con los Agentes Sociales Europeos, viene a incidir sobre uno de los aspectos más relevantes y quizá uno de los que menos se tienen en cuenta aun desde muchos ámbitos. El envejecimiento demográfico unido al retraso en la edad de jubilación hace indispensable el aseguramiento de la calidad del empleo y más aún cuando la Estrategia Europa 2020 estableció el objetivo de elevar la tasa general de empleo de los europeos de entre 20 a 64 años de edad del 69% al 75% para el año 2020, a más tardar. (Eurofound).

Según la VII Encuesta Nacional sobre Condiciones de Trabajo (2011) **8 de cada 10 trabajadores mayores de 55 años indican que tienen algún problema de salud.** Los problemas de salud más frecuentes que manifiesta este colectivo y que son comunes al resto de trabajadores de menor edad son: los musculoesqueléticos, cansancio y estrés, ansiedad o nerviosismo. Y ya concretamente el colectivo de trabajadores mayores de 55 años, manifiesta más problemas visuales, insomnio, hipertensión, problemas auditivos, depresión o tristeza. El 66% de los trabajadores creen que los problemas de salud se deben al trabajo o se han agravado a consecuencia del mismo.

**Valoración general del trabajador sobre su estado de salud en el último año. (Respuestas “Regular”, “Malo” y “Muy Malo”) Según edad en %. Año 2011.**



Fuente: Análisis del mercado laboral, condiciones de trabajo y siniestralidad. Una perspectiva según la edad. INSHT. 2013.

### Problemas de salud relacionados con el trabajo según edad. Año 2011.

	¿Tiene alguno de los siguientes problemas de salud? (en %)				¿Considera que este problema ha sido agravado o producido por el trabajo? (en %)				Diferencia (en %)			
	16-30	31-54	55 y más	Total	16-30	31-54	55 y más	Total	16-30	31-54	55 y más	Total
Dolor de cuello/nuca	38,5	45,9	42,4	44,5	33,8	39,9	36,5	38,7	-12,2	-13,1	-13,9	-13,0
Dolor de espalda	70,8	70,2	67,8	69,9	62,3	61,4	57,0	60,9	-12,0	-12,5	-15,9	-12,9
Dolor en hombros, brazos, codos, muñecas, manos o dedos	31,8	37,2	39,6	37,0	29,3	32,5	33,1	32,2	-7,9	-12,6	-16,4	-13,0
Dolor en piernas, rodillas o pies	30,6	31,0	36,1	31,8	27,5	25,0	28,0	25,8	-10,1	-19,4	-22,4	-18,9
Problemas respiratorios	6,3	5,3	6,3	5,6	2,1	2,0	2,5	2,1	-66,7	-62,3	-60,3	-62,5
Problemas de la voz	6,1	6,3	6,7	6,3	4,7	4,5	4,2	4,5	-23,0	-28,6	-37,3	-28,6
Problemas de la piel	4,0	5,3	5,5	5,2	1,7	2,1	2,1	2,0	-57,5	-60,4	-61,8	-61,5
Problemas auditivos	4,3	6,6	11,5	7,1	2,1	3,1	5,5	3,3	-51,2	-53,0	-52,2	-53,5
Problemas visuales	9,7	15,0	22,8	15,6	5,6	8,1	9,3	8,0	-42,3	-46,0	-59,2	-48,7
Tensión arterial alta	3,6	7,0	16,3	8,1	1,0	2,5	5,6	2,8	-72,2	-64,3	-65,6	-65,4
Dolor de cabeza	22,3	19,8	16,1	19,5	13,6	12,3	9,2	12,0	-39,0	-37,9	-42,9	-38,5
Problemas para conciliar el sueño	8,6	13,4	16,8	13,4	6,4	9,2	10,0	9,0	-25,6	-31,3	-40,5	-32,8
Estrés, ansiedad o nerviosismo	21,3	24,3	23,9	23,9	18,8	20,2	17,5	19,6	-11,7	-16,9	-26,8	-18,0
Depresión o tristeza	5,0	6,5	9,8	6,8	3,1	4,0	5,5	4,1	-38,0	-38,5	-43,9	-39,7
Cansancio, agotamiento	24,6	26,7	25,6	26,3	21,8	23,5	21,1	22,9	-11,4	-12,0	-17,6	-12,9

Fuente: Análisis del mercado laboral, condiciones de trabajo y siniestralidad. Una perspectiva según la edad. INSHT. 2013.

Existen diferencias, según el género del trabajador de más de 55 años, a la hora de manifestar los problemas de salud. El 77,2 % de los hombres dice padecer problemas de salud mientras que el porcentaje se eleva hasta el 84,7% en el caso de las mujeres. Entre los problemas respiratorios, auditivos e hipertensión no se aprecia diferencia entre sexos, las mujeres manifiestan más dolencias como dolor de cuello o nuca, dolor de articulaciones, cansancio/agotamiento, problemas visuales y para conciliar el sueño.

Por todo lo anteriormente citado es preciso conocer como las malas condiciones laborales afectan a la salud de los trabajadores, para así prevenirlas y evitar las salidas prematuras del mercado laboral. El trabajo debe ir adaptándose al trabajador para que sea sostenible, teniendo en cuenta a los colectivos considerados sensibles por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (art.25), entre los que se incluyen los menores de edad y las mujeres embarazadas o en fase de lactancia natural, aparte de estos, debe considerarse la vulnerabilidad adquirida por la edad y el efecto de las enfermedades crónicas, introduciéndose medidas –tanto en el puesto de trabajo como en la Organización- con el objetivo de preservar la salud. Para conseguir este fin, previamente es indispensable que la evaluación de riesgos realizada sea exhaustiva y adaptada a cada organización, puesto de trabajo así como a las condiciones individuales de cada trabajador.

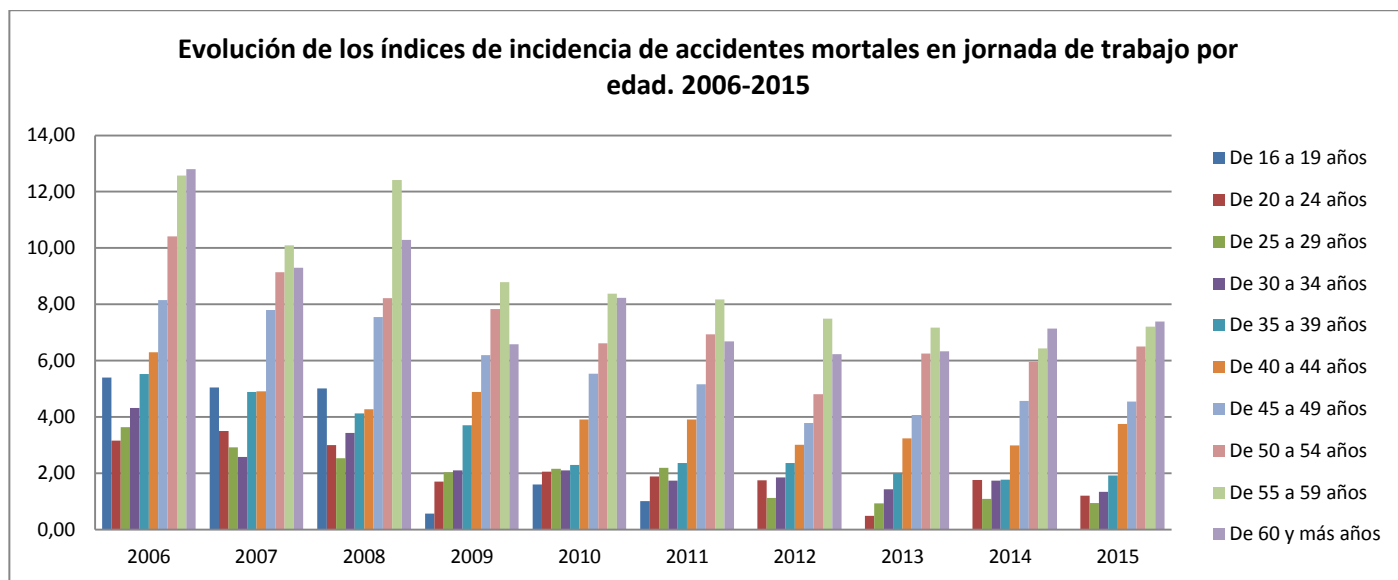
De forma paralela a una buena realización de la evaluación de riesgos, e implantación y evaluación de las medidas preventivas, es preciso que en los programas de vigilancia de la salud en el trabajo se establezcan protocolos adecuados en relación a los riesgos del puesto ocupado, pero además deben ir más allá, incorporando el factor edad e incluso el de género,



ya que se ha demostrado que las enfermedades que afectan a hombres y mujeres en relación a la edad presentan diferencias.

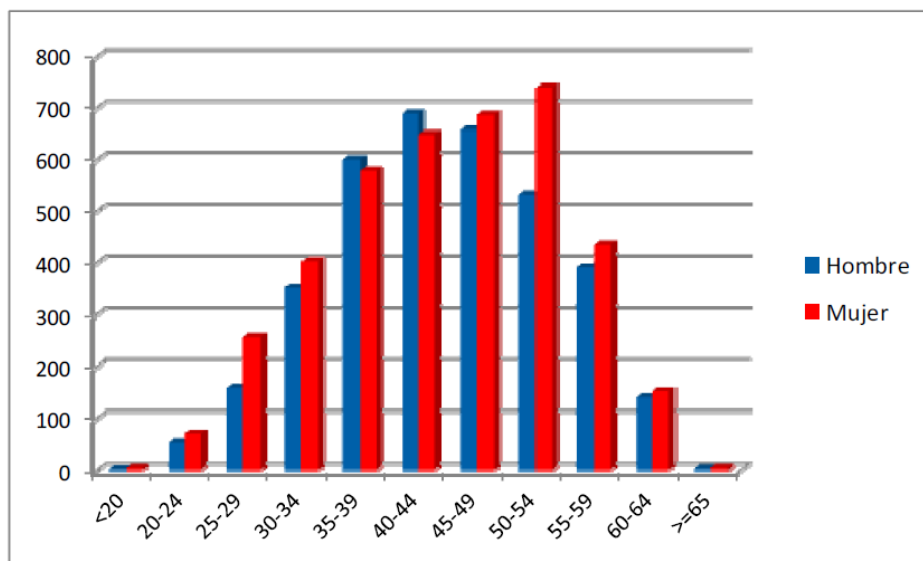
Como complemento a lo anterior, una adecuada y suficiente formación es más que necesaria. Según la VII ENCT una de las cuestiones que reclaman los trabajadores mayores de 55 años es la escasa formación que reciben por parte de las empresas. Para que esta formación además alcance los objetivos y sea útil hay que tener en cuenta los conocimientos previos y la experiencia que poseen los trabajadores para adaptarla a sus verdaderas necesidades.

VARIABLES COMO LA EDAD Y LA TEMPORALIDAD DE LA CONTRATACIÓN IMPACTAN EN LA SINIESTRALIDAD LABORAL. En particular, los índices de accidentes de trabajo en trabajadores jóvenes y trabajadores temporales son superiores al resto, así mismo, la población trabajadora de más edad es la que sufre accidentes más graves, con una tasa de mortalidad superior a la media. De igual forma, en torno a los 44 años es la edad en la que los trabajadores contraen con más frecuencia una enfermedad profesional, y el 3.96% del total de enfermedades profesionales contraídas corresponden a trabajadores entre 60 y 64 años, además existe una clara correlación entre la edad del trabajador y la duración de los procesos causados por enfermedad profesional, es decir, a más edad corresponden procesos más largos (DGOSS, 2015). Por lo tanto es prioritario actuar para acabar con la lacra de la siniestralidad laboral debido a los devastadores efectos que tiene sobre la salud de los trabajadores, el impacto que tiene en las familias de las víctimas, y los grandes costes que supone que un trabajador abandone prematuramente el mercado laboral.



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

### Distribución de la Enfermedad Profesional por Edades y Sexo. Año 2015.



Fuente: Informe Anual 2015. Observatorio de enfermedades profesionales (CEPROSS) y de enfermedades causadas o agravadas por el trabajo (PANOTRATSS).

### Características de la edad en relación con la Enfermedad Profesional. Año 2015.

	Hombres	Mujeres	Total
Edad media	44,02	44,08	44,05
Intervalo modal	40-44 años	50-54 años	45-49 años
% enfermedad $\geq 60$ años	3,97%	3,95%	3,96%
Mayor duración media de los procesos en:	60-64 años	45-49 años	60-64 años

Fuente: Informe Anual 2015. Observatorio de enfermedades profesionales (CEPROSS) y de enfermedades causadas o agravadas por el trabajo (PANOTRATSS).

Además de los jóvenes, los trabajadores de más edad también presenten ciertas particularidades. El envejecimiento afecta principalmente al aparato locomotor, cardiovascular, las funciones sensoriales y al sistema nervioso. Como se ha citado anteriormente, es necesario tener en cuenta las capacidades de los trabajadores e introducir medidas preventivas encaminadas a reducir tanto la carga física como la mental.

Especialmente importante es la gestión de los factores de riesgo psicosocial, sobre todo en lo relacionado con la introducción masiva de las tecnologías de la información en los centros de trabajo, así como las formas de trabajo en donde los plazos de entrega son cada vez más cortos, hay más urgencias, existe una necesidad de realizar multitarea, etc. Los trabajadores de más edad deben ser capaces de adaptarse a las condiciones cambiantes del entorno laboral, pero siempre recibiendo una formación adecuada por parte de la organización, de esta forma se les dota de herramientas para facilitar esa adaptación requerida. Por otra parte, los cada vez más abundantes, trabajadores mayores en situación de desempleo, padecen más



depresión, ansiedad u otros trastornos mentales que los trabajadores ocupados, y también consumen más tranquilizantes, relajantes o pastillas para dormir, según la Encuesta Nacional de Salud de 2011. Estos nuevos problemas de salud que presentan los trabajadores que son despedidos unidos a la reducción del gasto social y en salud por parte del Estado puede aumentar la carga de enfermedad mental no tratada con lo que, finalmente, el coste puede ser mayor de lo que se ahorra.

No menos relevante es la prevención de la aparición de los trastornos musculo esqueléticos entre los trabajadores menores de edad, así como lo de edad más avanzada. En España son la principal causa de discapacidad laboral a corto y largo plazo (Incapacidad Temporal e Incapacidad Permanente, respectivamente), representando el 23% del total de los días de IT por contingencia común. El número de procesos de Incapacidad Temporal por enfermedades musculo esqueléticas es de alrededor de 390.000 al año, con una duración media de casi 40 días por proceso y un total de más de 15.000.000 de días de baja. Los costes de pago de compensaciones de dichas bajas suponen alrededor de casi 1.700 millones de euros (INSS, 2013). Si desde el inicio de la vida laboral los trabajadores están afectados por este tipo de patologías se harán crónicas. El dolor crónico de origen musculo esquelético es un grave problema que afecta tanto a la capacidad para trabajar como para realizar una vida normal, esto repercute enormemente en las salidas prematuras del mercado laboral.

Desde UGT estamos preocupados por la grave situación en la que se encuentran muchos de los trabajadores de más de 55 años y por este motivo dentro del marco de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 estamos llevando a cabo una investigación junto con la Universidad Rey Juan Carlos, algunas de las conclusiones preliminares del mismo son reveladoras y desmontan los “falsos mitos” sobre el colectivo de los trabajadores mayores, por ejemplo:

- A día de hoy no hay ningún estudio que pueda afirmar un menor rendimiento de los trabajadores mayores.
- La valoración entre la relación entre la edad y el bienestar laboral se fundamente en prejuicios y estereotipos y en base a estos se toman decisiones que afectan y perjudican a los trabajadores mayores.
- En la mayoría de los estudios se afirma que hay Discriminación por edad (Edadismo), **los trabajadores mayores de 55 años son discriminados en su puesto de trabajo** por sus compañeros de menor edad, por los empresarios. En el caso de los primeros discriminarían a los mayores debido a que estos tienen sueldos más altos que ellos por lo que su salida del mercado podría solucionar sus problemas de acceso o promoción en el trabajo. Los empresarios les discriminarían debido a la percepción generalizada de un menor rendimiento de los trabajadores mayores –aunque esta percepción esta habitualmente infundada-. También sufren discriminación a la hora de encontrar empleo, la convergencia de valores asociados a la juventud como belleza, innovación, moda, progreso, etc. Sitúa a los grupos que quedan fuera de esa constelación de valores como menos atractivos o simplemente discriminados.



- No hay una relación directa entre la edad y la exposición a riesgos psicosociales sino que intervienen muchas variables. Es necesario más investigación que permita predecir cuándo y en qué condiciones la edad puede ser un factor asociado a mayor riesgo y peor bienestar en el trabajo.

Es necesario informar adecuadamente y eliminar los prejuicios que existen sobre este colectivo para establecer las medidas más adecuadas y así garantizar la seguridad y salud de estos trabajadores. Remarca que no todas las patologías que sufren los trabajadores mayores son debidas a su edad, sino que las condiciones de trabajo son un elemento determinante a la hora de su aparición o agravamiento. Estas patologías deberían ser tratadas por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y no por el Sistema Público de Salud.

Desde UGT apostamos decididamente por hacer de la política preventiva y su gestión en las empresas el caballo de batalla dentro de nuestros ámbitos negociadores, como pone de manifiesto las referencias a la seguridad y salud en el trabajo del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de 2015.

Por otra parte, seguimos participando activamente en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, intentando alcanzar los mejores acuerdos que garanticen la protección efectiva e integral de todos los trabajadores y trabajadoras.

Consideramos imprescindible el desarrollo de programas conjuntos sectoriales que impliquen a las organizaciones empresariales y sindicales, de cara a acercar al sector, a la empresa, al centro de trabajo, la materia preventiva teniendo en cuenta la perspectiva de la edad. Para UGT, visitar la empresa, desarrollar programas de información, de asesoramiento y divulgación conjuntamente con las patronales sectoriales, es uno de los mayores compromisos y objetivos prioritarios.

Resulta imprescindible que la negociación colectiva recupere su protagonismo, por ejemplo en el caso de la prevención de riesgos laborales es esencial. Concretamente respecto de los riesgos psicosociales no hay una legislación específica en nuestro país. Por lo tanto, la negociación colectiva debe suplir esta carencia, dotando a las empresas y trabajadores de las normas necesarias para establecer y desarrollar una verdadera política de prevención de riesgos psicosociales. Un elemento positivo es que la duración temporal del convenio colectivo favorece una protección actualizada de la seguridad y la salud, en la medida en que permite adecuar las medidas de prevención de riesgos a los cambios en el sistema productivo, a las innovaciones tecnológicas implantadas e incluso frente la aparición de nuevos riesgos tales como el acoso o el surgimiento de nuevas enfermedades relacionadas con el trabajo.

La negociación colectiva en el seno de la empresa, es clave para UGT. Las propias remisiones expresas de la LPRL a la negociación colectiva son harto significativas de este papel central de la misma. Reconocemos que esta tarea no es nada fácil en los tiempos que corren. Sobre todo porque la prevención aparece más como un objetivo formal y burocrático, buscando evitar la multa en lugar de conseguir una integración efectiva en la actividad empresarial. Otro elemento que dificulta la negociación colectiva es la propia tipología del tejido productivo





empresarial, caracterizado por la excesiva temporalidad de nuestro mercado, el uso generalizado de las diferentes formas de externalización y el predominio de las organizaciones de pequeñas dimensiones. Para este último caso, desde UGT, promovemos la creación de la figura del Delegado Territorial y Sectorial para todo el Estado, ya que podemos afirmar que los centros sindicalizados son más seguros, de esta forma se facilitaría el acceso a una auténtica cultura preventiva en estas empresas, a través de la información, formación y asesoramiento.

Desde UGT creemos que garantizar la salud integral de todos los trabajadores debe ser un eje esencial de la política de salud-pública laboral que ha de comprometer el Gobierno y así lo hemos manifestado en reiteradas ocasiones.