

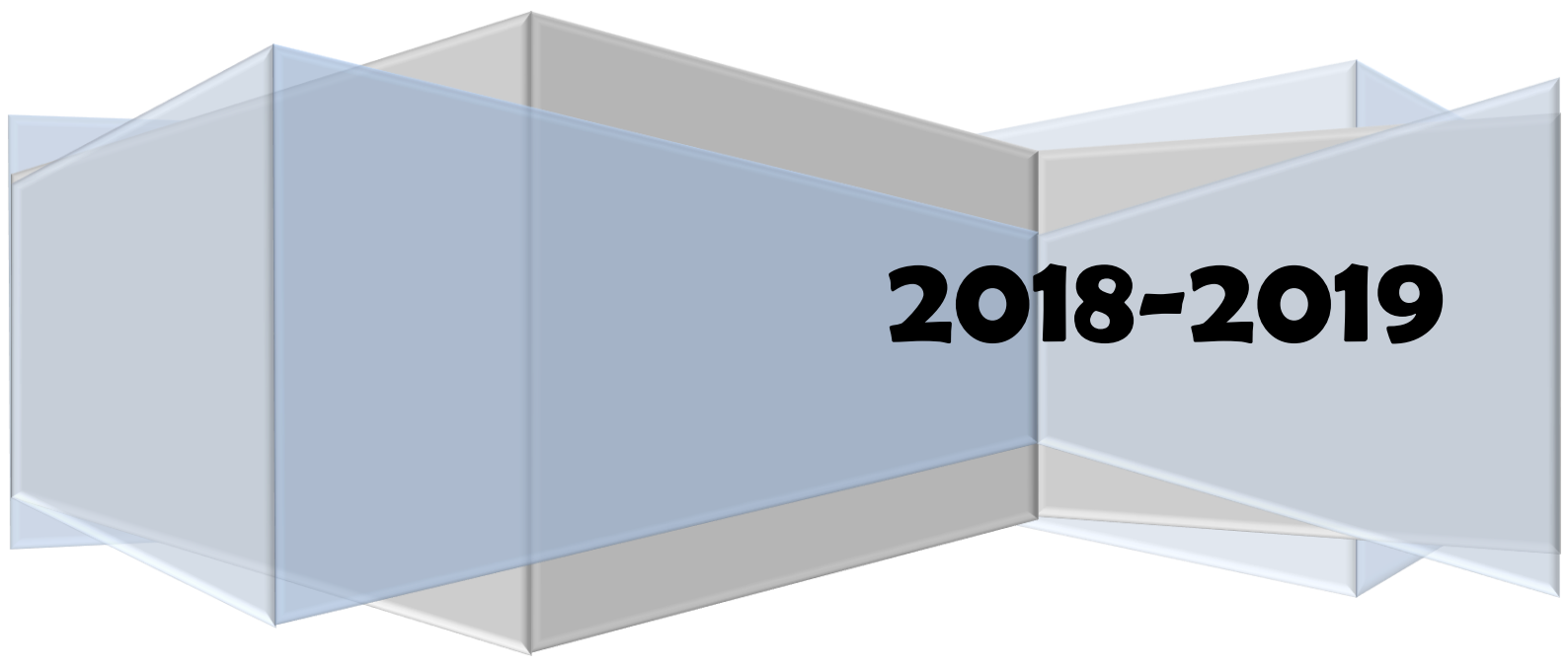


**GRADO EN
RELACIONES LABORALES**

ERGONOMÍA PARA PERSONAS DE EDAD AVANZADA

ERGONOMICS FOR THE ADVANCED SOCIETY

Autor: Coral Rábago Trujillo Tutor: Marta Cimas Soto

A large, 3D geometric graphic at the bottom of the page, composed of several overlapping, semi-transparent light blue and grey planes that create a complex, crystalline structure.

2018-2019

INDICE

CAPÍTULO 1 - INTRODUCCIÓN.....	págs. 2 - 4
CAPÍTULO 2 - CONCEPTO DE VEJEZ.....	págs. 5 - 7
CAPÍTULO 3 - INFLUENCIA EN LO LABORAL.....	págs. 7 - 24
3.1 TRABAJADORES.....	págs. 7 - 16
3.1.1 ADAPTACIÓN MÉTODOS DE TRABAJO.....	págs. 7 - 10
3.1.2 ASPECTOS POSITIVOS.....	págs. 10 - 13
3.1.3 PREOCUPACIÓN TRABAJADORES.....	págs. 14 - 16
3.2 EMPRESA.....	págs. 16 - 24
CAPITULO 4 - ERGONOMÍA.....	págs. 24 - 26
4.1 CONCEPTO.....	pág. 25
CAPÍTULO 5 - ERGONOMÍA EN LA INDUSTRIA.....	págs. 27 - 41
5.1 FACTORES DE RIESGO EN LA INDUSTRIA.....	págs. 28 - 33
5.1.1 CARGA FÍSICA.....	págs. 30 - 32.
5.1.2 CARGA MENTAL.....	págs. 32 - 33
5.1.2.1 CAUSAS.....	págs. 33 - 36
5.1.2.2 MEDIDAS IMPLANTADAS.....	págs. 37 - 41
CAPÍTULO 6 - MARCO NORMATIVO.....	págs. 41 - 45
6.1 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	págs. 41 - 43
6.2 SEGURIDAD SOCIAL.....	págs. 43 - 45

INTRODUCCIÓN

A modo introductorio y centrándome en el colectivo específico de edad avanzada, se establece una representación gráfica sobre la franja de edad de los trabajadores considerados envejecidos.

Determinados expertos consideran que, una vez alcanzada la edad de 45 años pueden ser calificados como personas adultas. Sin embargo, existen otros planteamientos que estipulan un parámetro distinto superando los 50 años de edad.

Primeramente, será necesario mencionar los conceptos de edad biológica y edad social para saber qué diferencias existen entre cada una de ellas.¹

La edad social se refiere, en definitiva, a la concepción que la sociedad tiene de la misma. Es decir, las personas influyen en la valoración de todas las nuevas nociones surgidas durante la evolución histórica. Los cambios demográficos han sido objeto de transformación paulatina en los últimos años y, a su vez, han sido sometidos a crítica por parte de la sociedad la cual ha concebido el fenómeno de “edad avanzada” como una característica negativa descartando la igualdad entre los distintos grupos y creando un contexto de exclusión lleno de perjuicios.

Como solución al problema, se exige una rápida intervención puesto que, de este modo, nos permitiría crear un entorno humano cultural armonizado y justo entre los integrantes de la comunidad. Al mismo tiempo, se difuminarían las jerarquías entre clases y la superposición de una colectividad sobre otra. Se trata de comprender la edad con un único sentido: la edad es lo que queremos que sea, no lo que realmente es.

La siguiente tabla refleja el porcentaje de personas comprendidas en diferentes franjas de edad. Se hace constar la gran presencia de los adultos cuya edad encaja entre los 50-54 años ya que alcanzan un 100% desde el año 2000-2017.

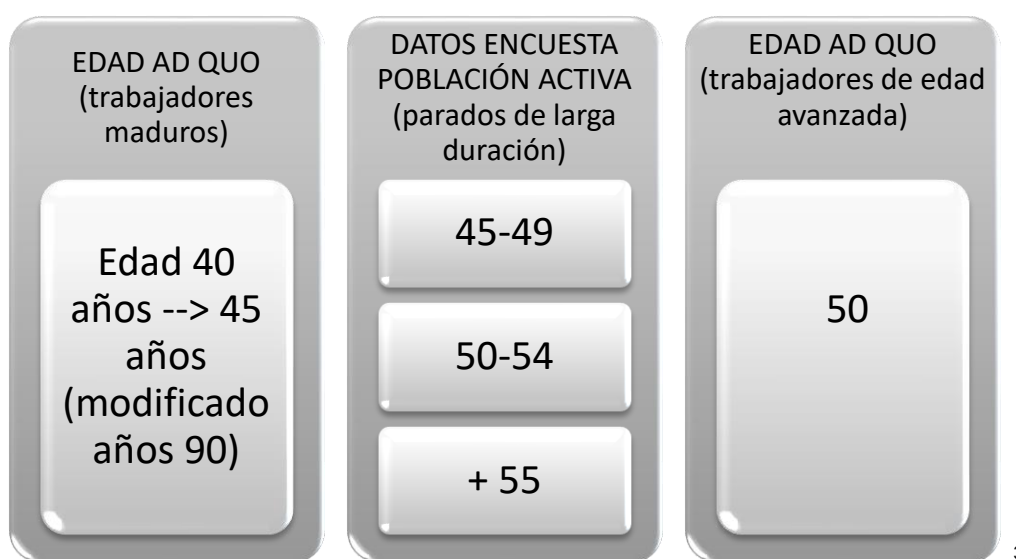
1

http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:ED-Pg-DeryCSocMmartin/MARTIN_GARCIA_Manuel_Tesis.pdf (pág 46)

Año/ Edad	2000	2008	2013	2017
50-54	100%	100%	100%	100%
55-59	76%	78%	77%	79%
60-64	38%	45%	39%	40%
65-69	8%	9%	7%	7%
+70	5%	5%	5%	5%

2

A continuación, analizo la siguiente tabla referida a la franja de edad de las personas mayores pero, esta vez relacionamos la clasificación de cada una de ellas en relación a la problemática acontecida en materia de empleo y jubilación.



3

La edad “ad quo” referida en el gráfico alude a la edad mínima para la salida del mercado de trabajo.

² Informe Editorial Instituto de Empresa S.L 2018 Los trabajadores seniors en la empresa española. Realidades y Retos. Observatorio de demografía y diversidad generacional. (pág. 99)

³ Sobre las precisiones terminológicas y conceptuales de este colectivo, Sánchez- Urán Azaña, Y. <<Trabajadores de Edad avanzada: empleo y protección social>> Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales núm. 33, 2001, pp. 217-218. (pág 221)

Como podemos observar existen dos clasificaciones atendiendo a dos grupos concretos: por un lado, los trabajadores maduros, entendidos como aquellos que alcanzan la edad de los 40 que, posteriormente se ha alargado a 5 años más en los años 90 y, por otro lado, la edad ad quo que alude a los trabajadores de edad avanzada cuya retirada del mercado se produce de manera temprana. Ésta última tiene su fundamento en documentos europeos que fijan la edad de 50 años como edad “ad quo”.

Los datos extraídos de la EPA destacan a aquellos sujetos de edad madura estableciendo un parámetro de edad que comienza con los 45 hasta aquellos que superan los 55 años de edad.

Dentro de esta misma cuestión se hace una breve alusión al autor *Gauiller (1994)*⁴ que define la edad crítica como *aquellos sujetos “viejos” que superan la franja de edad de los 40*. Paralelamente, considera que la infravaloración en los puestos de trabajos de este colectivo se iniciaría a los 55 años por la insuficiencia en la formación y preparación. Se acentúa más cuando no carecen de unos planes sociales, pudiéndolo reducir a la edad de los 50.

Como objeto de estudio, elijo para el desarrollo del trabajo aquellas personas que superen la edad de los 45-50 siendo consideradas como adultas.

CONCEPTO DE VEJEZ

Este primer capítulo nos sirve de base para una aproximación al concepto de vejez con el propósito de conocer los principios generales de ergonomía para personas de edad avanzada.

⁴ Gauiller (1994) Desde una perspectiva sociológica, atendiendo a los trabajadores de edad avanzada y su heterogeneidad en cuanto categoría social construida, Suso Araico, A., << El empleo, los trabajadores mayores y los jóvenes>> Cuadernos de Relaciones Laborales, núm. 11, 1997, pp. 205-213. (pág 134)

Para ello, hay que destacar dos aspectos importantes que sirven de base al actual envejecimiento activo:

Por un lado, los índices bajos de natalidad. El número de porcentaje de jóvenes va descendiendo paulatinamente lo cual significa que, la presencia de este sector en el mercado de trabajo es cada vez menor. Estos bajos porcentajes de personas jóvenes es consecuencia de diferentes factores que, durante el desarrollo del trabajo se irán mencionando.⁵

Por otro lado, el aumento de la esperanza de vida como resultado de una mayor inversión en sanidad. La mejora en calidad de vida y la concepción de nuevos hábitos de vida saludable afectan positivamente al aumento de la edad avanzada en la sociedad. La sociedad y las personas integradas en ella contribuyen a disfrutar de una vida digna y plenamente satisfactoria persiguiendo como objetivo principal la seguridad y salud en todos los aspectos, siendo el laboral el que más incidencia presta.

El envejecimiento incide en todas las facetas de la vida humana creando las recientes estructuras familiares formadas. Con el paso del tiempo, los modelos de familia han contado con un menor número de miembros integrados en ella debido al declive económico y a las decisiones políticas orientadas al marco social y laboral consecutivamente suponiendo, en este caso, un obstáculo en esta materia.

A su vez, la tasa de dependencia alcanza mayores porcentajes gracias al nuevo envejecimiento activo. En este sentido, estimular a los mayores significa aceptar la nueva sociedad dando lugar a beneficios equitativos. Los adultos deben mantener su esperanza en seguir aportando sus cualidades en el mercado de trabajo ya sea en su etapa de vida laboral como en su etapa de

⁵ https://www.mutuanavarra.es/Portals/0/Documentos/MN_Guia_ES_Gestion_Edad_ok.pdf (pág. 18)

jubilación. Permitirles participar en este mundo les hace sentirse válidos y, al mismo tiempo, ser plenamente independientes. En materia sanitaria, los centros específicos reflejan la perfecta consideración que se le presta a esta ciudadanía.

Finalmente la OMS⁶ alude esta idea diciendo que *“el envejecimiento es el proceso fisiológico que comienza desde el nacimiento y ocasiona cambios característicos de la especie humana durante todo el ciclo de su vida”*

Refiriéndome en este apartado a las características de la especie humana en el ámbito laboral, será tenido en cuenta en todo momento ese proceso evolutivo propio de nuestro trayecto de vida. Analizar los cambios de todo adulto a medida que avanza la edad, observar sus deficiencias y a su vez sus cualidades al final de su ciclo, nos exige iniciar todo tipo de procedimientos que permitan paliar cualquier consecuencia física o psíquica contando por un lado, con el trabajador como principal perjudicado y por otro lado, con la empresa como sujeto encargado de concienciar a la sociedad por medio de decisiones que afecten a los jóvenes y adultos protagonistas de la situación.

Se muestra una tabla de la evolución de la población española en los años correspondientes a 2012-2052.

⁶ <http://scielo.isciii.es/pdf/geroko/v25n2/revision1.pdf>
Análisis del concepto de envejecimiento. Gerokomos. (pág 58)

Previsión de Evolución de la Población Española 2012-2052

GRUPOS	Población 2012	Población 2052	Diferencia	Variación
Población >65 años % respecto a población total	8.029.674 17,4%	15.203.849 36,6%	7.174.175	189,3%
Población de 20 a 65 años % respecto a población total	28.961.246 62,7%	19.410.217 46,7%	-9.551.029	-33%
Población < 15 años % respecto a población total	7.026.579 15,2%	5.173.932 12,4%	-1.852.647	-26,4%
Población >80 años % respecto a población total	2.409.355 5,2%	6.509.731 15,7%	4.100.376	170%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de proyección de población a largo plazo. INE 2012

INFLUENCIA EN LO LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS DOS SUJETOS

Trabajadores envejecidos

Adaptación en los métodos de trabajo

Estos sujetos se han visto plenamente afectados en lo que respecta a los métodos de trabajo y diseño de los puestos debido a que la organización del trabajo ha progresado en estos años, acentuándose cada vez más la

digitalización de los mismos. Esta digitalización, como resultado de la introducción de la tecnología, se percibe como un obstáculo visible para las relaciones de trabajo empresa-trabajador. Las definiciones del concepto de tecnología confirman la repercusión tan relevante que llega a alcanzar la misma sobre el individuo. Según Kranzberg y Pursell (1981:13) ésta se entiende como *“los esfuerzos del hombre para enfrentarse a su entorno físico, tanto el que aporta la naturaleza como el creado por los propios logros tecnológicos del hombre”*

La aceptación por parte de los mayores de ese nuevo avance tecnológico requiere de ese “esfuerzo” mencionado anteriormente. El proceso de adaptación por parte de este colectivo es lento en comparación con el de los jóvenes dado el cambio brusco que supone para ellos la aplicación de los nuevos modelos de trabajo.⁷

Como consecuencia, ambas figuras han tenido que adaptarse activamente. Las empresas se han visto obligadas a rediseñar los procedimientos de trabajo en función de la aparición de nuevas maquinarias puesto que anteriormente sólo existía la figura hombre-máquina. Paliar estos problemas a través de la formación específica de los trabajadores puede ser rentable de cara al futuro.

Como ejemplo, se indaga sobre la relación entre ergonomía y ordenador en referencia a los adultos.⁸

El acercamiento a equipos o herramientas de trabajo que exigen un nivel específico de cualificación crea cierta incertidumbre y, más aun, cuando se trata de trabajadores especialmente sensibles por razón de la edad como es este caso.

⁷ Tecnología, Innovación y Empresa. Colección “empresa y gestión” Director: Eduardo Bueno campos Ediciones pirámides SA 1998 Carlos Benavides Velasco (pág 26)

⁸ La ergonomía y el ordenador , Santiago González Gallego. Editorial Marcombo 1990 Dirección: José Mompín Poblet. (pág 112)

En un primer momento, este colectivo manifiesta cierto rechazo ante situaciones de alto grado de exigencia ya que el uso del teclado o programas incorporados en ordenadores modernos requieren de una formación concreta previa.

Para ello, se elabora una serie de medidas siendo la primera el correcto procedimiento de aprendizaje el cual consiste en realizar cursos o reuniones convocados por sujetos responsables dentro de la empresa. Estos programas formativos están dirigidos a los distintos grupos de edades para conseguir desarrollar nuevas habilidades en aquellos colectivos de edad avanzada y mejorar las destrezas de la juventud más cualificada. Dentro estas soluciones, se descartarán aquellas informaciones que sean ambiguas o confusas para no entorpecer el desarrollo del trabajo del adulto. Obviamente, las percepciones psíquicas como pueden ser, la rapidez mental o el perfeccionamiento visual, se encuentran deterioradas con el aumento de la edad. Para ello, se puede optar por tamaño y color de los caracteres en las pantallas de visualización con la finalidad de adaptarse a los trabajadores con discapacidades visuales por razones biológicas o de salud siendo todas ellas organizadas de una forma homogénea para completar con una información explícita y concisa.

Además, podrán establecerse grupos de trabajo para la resolución de conflictos. Con esta medida, se evitará reducir el número de errores y se fomentará el aprendizaje de aquellos individuos con gran dificultad mezclando la prudencia particular del adulto junto con la creatividad de los que gozan de menor edad.

Unido a ello, se llevarán a cabo charlas específicas sobre manejo de nuevas bases de datos actualizadas y descripción del funcionamiento de las mismas. Los cursos internos orientados a una pluralidad ponen en común la experiencia de cada uno de ellos y deben estar compuestos por una variedad de colectivos para así combinar ideas desde diferentes puntos de vistas. De esta manera, podemos conseguir también que el colectivo de mayor edad no sienta

discriminación alguna o surja en sí mismo el sentimiento de considerarse inservible en lo que respecta a la enseñanza de la disciplina.

A su vez, la consulta y la participación de éstos en la introducción de nuevos métodos incitarían al aprendizaje eficaz de los trabajadores envejecidos pudiendo asimismo no sentirse excluidos del nuevo mundo tecnológico.

Finalmente, la herramienta clave en estos supuestos puede ser el dialogo social a través de la negociación colectiva, esto es, los trabajadores tienen que servirse de su derecho a exponer nuevas ideas y declarar sus prioridades con la finalidad de conseguir extraer opiniones diversas.

Aspectos positivos

Como aspectos positivos, se subraya por excelencia la experiencia laboral, como principal característica de estos sujetos. Sin duda, el saber es fruto del hacer y un claro ejemplo de ello alude a los trabajos con poca cualificación en los que la monotonía o trabajos repetitivos perfilan cada vez más la efectividad de sus resultados.

Teniendo en cuenta los años de vida laboral de estos sujetos, la mayor parte de los trabajadores incluídos en esta franja de edad manifiestan de una manera u otra las destrezas adquiridas con el paso del tiempo.

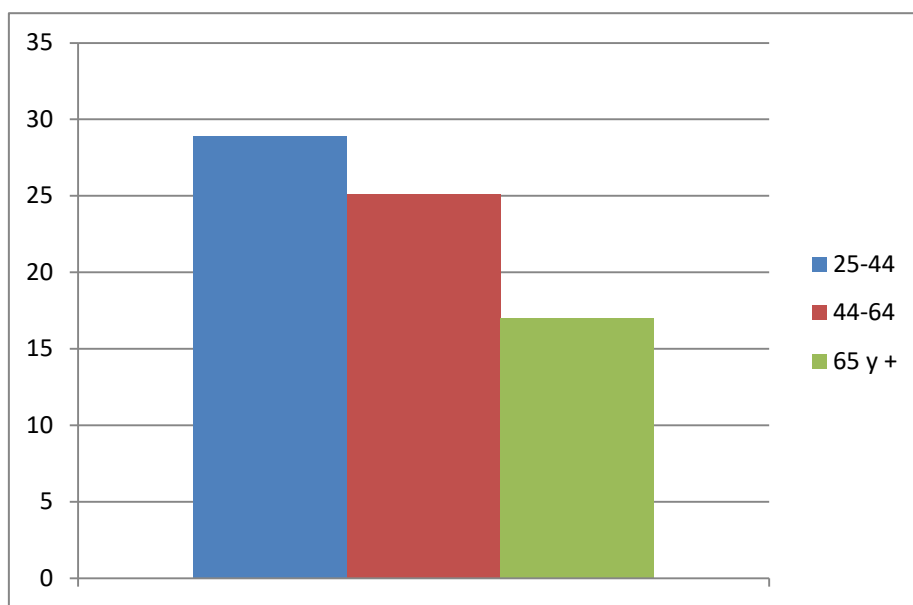
Igualmente, se hace mención al concepto de absentismo laboral puesto que las cifras reiteran el hecho de que las personas de edad envejecida alcanzan un índice de mayor presencia en sus puestos de trabajo en contraposición con los más jóvenes.

A diferencia de ello, hay estudios sociológicos que confirman que se aumentan con la edad los periodos de ausencia.⁹

⁹ Sociología de las organizaciones Antonio Lucas Marín, Pablo García Ruiz (pág 364)

Gráficos y datos extraídos de diferentes fuentes refieren el absentismo como un aspecto ventajoso para el colectivo de edad avanzada.

Ausencia del trabajo por grupo de edad



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Encuesta Europea de Salud de España.

Razonablemente, creemos que a medida que avanzamos nuestra edad, la probabilidad de ausentarnos en nuestro puesto de trabajo aumenta significativamente pero, este gráfico me corrige asegurando que, a mayor número de edad, menor porcentaje de absentismo consiguen los trabajadores.

Como podemos apreciar en el gráfico, los sujetos cuya edad se engloba dentro de los 65 años o más cuentan con un porcentaje de tan sólo el 17%. Un porcentaje que, a diferencia del resto, resulta ínfimo.

El absentismo, interpretado como ausencia del trabajo, se puede deber a múltiples componentes, entre los cuales, destacamos los factores individuales por razón de la edad.

Respecto a las patologías¹⁰ más comunes de este sector de la sociedad se mencionan la artrosis, artritis o reumatismo, hipertensión, hipercolesterolemia, dolor de espalda crónico(en especial, cervical y lumbar), varices en las piernas y diabetes.

Por otra parte, la flexibilidad, como otra de las particularidades a destacar en este capítulo, es analizada a través de diferentes reflexiones o razonamientos que, seguidamente comentaré.

Según los autores Blanch (2003) , Hutchinson y Brester (1995) y Lewis (2003) se define el concepto de flexibilidad como *“conjunto de estrategias que buscan la adaptación de los trabajadores frente a un contexto extremadamente variable”*.

Los nuevos sistemas de trabajo pueden derivar en consecuencias negativas para los sujetos dentro del marco de las relaciones laborales. De ahí, existen actuaciones a través de los órganos estatales para evitar las exclusiones sociales, explotaciones, inexistencia de empleos estables o inseguridad en el trabajo por la falta de calidad en el ámbito laboral.¹¹

Primeramente , menciono la” flexibilidad dentro del ámbito salarial”¹² donde encontramos puestos de trabajo con poca cualificación dotados de salarios cada vez más inferiores, los cuales se traducen en precariedad laboral. En la época industrial, se encontraban trabajadores que, hoy en día, están en la

¹⁰ https://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-870-estado-de-salud-y-factores-de-riesgo-laboral-en-los-trabajadores-de-mayor-edad.pdf (pág 34)

Consultado 3 de mayo

¹¹ Introducción a la Psicología del Trabajo, Editor: Jose Manuel Cejudo Netbiblo S.L Carlos Maria Alcover De La Hera, David Martínez Iñigo, Fernando Rodriguez Mazo, Roberto Dominguez Bilbao (pág 71)

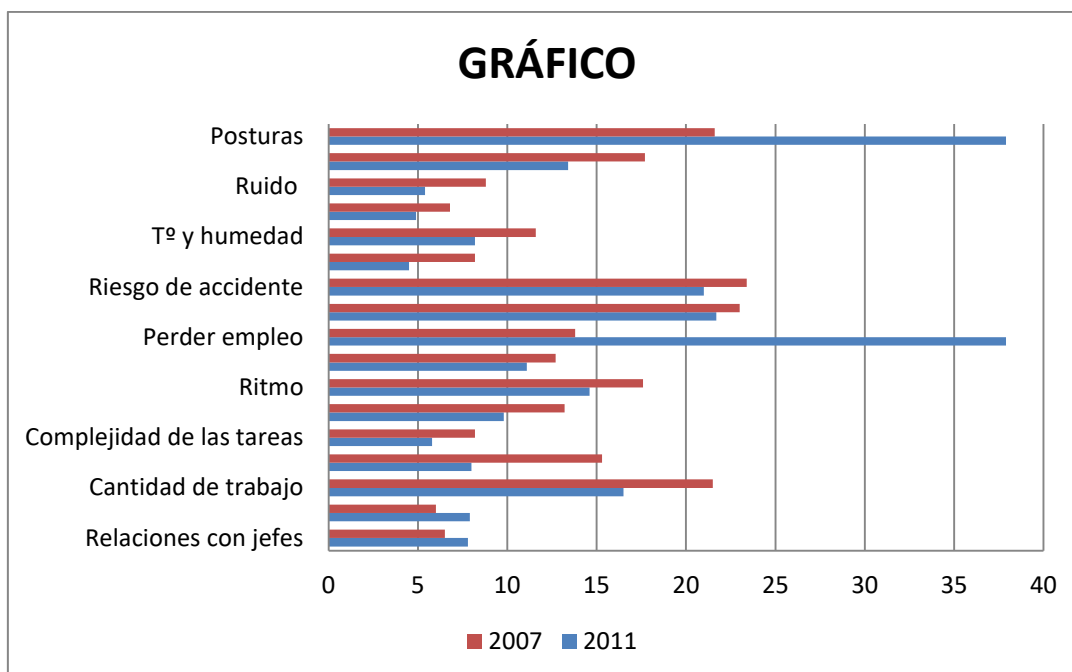
¹² Cambio Tecnológico y Empleo. Una Estrategia De Empleo Para El Siglo XXI Chris Freeman y Luc Soete (1994). Colección Fórum universidad- empresa (pág 123-132)

necesidad de formarse personal y profesionalmente, dada la repercusión económico-social del momento. La flexibilidad afecta a la estabilidad en el empleo y a los trabajadores mayores puesto que éstos contaban con un empleo duradero y constante, sin embargo, en la actualidad se encuentran con un paradigma totalmente contrario.

A continuación, aludimos a la “flexibilidad en la organización” la cual defiende (según las doctrinas consultadas) los nuevos modelos de contratos a tiempo parcial y las modificaciones continuas en el horario de trabajo. Según Gershuny (1994) los resultados de los estudios establecen que, la mentalidad de los hombres y mujeres ha cambiado notablemente en referencia al cuidado de menores, es decir, el índice correspondiente a los padres con interés de reducir su jornada para el cuidado de hijos ha crecido considerablemente. Estas alteraciones en el horario de trabajo suponen un impedimento más para el colectivo de edad avanzada. La igualdad entre hombres y mujeres puede ser relacionada en este supuesto con la igualdad entre grupo de edades. Es decir, si se establecen distribuciones equitativas en el horario de jornada para los dos sexos, ha de plantearse el establecimiento de turnos de trabajo adecuados a los distintos grupos de edad con el objetivo de instaurar unas medidas para la seguridad y salud más eficaces. En la práctica, consistirían en , por ejemplo, reducir al mínimo los trabajos nocturnos o establecer horarios de trabajos adecuados a las demandas físicas del trabajador mayor de 50 años.

En resumen, la trascendencia que precisa el envejecimiento activo nos obliga a aplicar las fórmulas de gestión de la edad en consonancia con la realidad social demográfica, solventando asimismo las complicaciones que día a día puedan aparecer sobre el asunto. Estas fórmulas deberán ser el equilibrio perfecto entre el trabajador y su puesto de trabajo.

Preocupación de los trabajadores mayores de 55 por distintos aspectos de trabajo 2007-2011



Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2007- 2011)

El gráfico nos muestra las principales preocupaciones en el ámbito laboral entre los años 2007 y 2011. En ese intervalo de tiempo se muestran variaciones en las percepciones motivadas por diferentes agentes externos que, serán mencionados próximamente.

Comenzamos con las posturas y la pérdida de empleo las cuales alcanzan en el año 2011 un mayor porcentaje a diferencia del resto.

En plena crisis económica, el miedo a la pérdida de empleo requiere un nivel de atención alarmante y, sobretodo, si los individuos a los que afecta se encuentran en una edad superior a los 45-50 años de edad ya que las posibilidades de encontrar un empleo son menores. Quizá ese declive económico sea el origen de la situación que se presenta.

La inseguridad por acceder al mercado laboral en estas circunstancias refleja las diferencias entre los grupos en función de la edad. Muchas empresas apuestan por contrataciones de personas jóvenes que puedan demostrar sus cualidades en el mundo laboral. Asimismo, esta realidad no solo apunta hacia

aquellos que están sumergidos en una situación de desempleo sino que, igualmente aquellos trabajadores en situación de alta padecen esa inquietud causante de la depresión económica debido, en muchos casos, a esa marginación o exclusión que aludimos.

Las posturas inadecuadas en el puesto de trabajo, son consideradas otras de las más significativas en el año 2011. El principal motivo de ese malestar se basa en las reglas instauradas que resultan inútiles en su caso. Se estima, en este supuesto, la necesidad de implantación de aquellas que sirvan de apoyo para los trabajadores perjudicados. En este caso, se procederá a un estudio de aquellas dolencias padecidas por cada uno de ellos, se observarán los puestos de trabajos ocupados por la plantilla de la empresa para confirmar las deficiencias que suponen para la salud de los trabajadores y se rediseña, finalmente, la organización del trabajo teniendo en cuenta los aspectos externos e internos para evitar recaer en esas posturas consideradas inexactas para cualquier individuo. No hay que olvidar que la evaluación deberá seguir unas pautas cada cierto periodo de tiempo.

Es llamativo visualizar el gráfico centrándonos en estos dos conceptos ya que se llega a la conclusión de que el salto que supone la pérdida del empleo resulta enormemente mayor al de las posturas debido al fuerte impacto económico durante esos cuatro años.

A coalición con lo anteriormente mencionado, en la siguiente escala continúa el riesgo de accidente y riesgo de enfermedad los cuales se encuentran en segunda posición. Durante esos años, los trágicos accidentes en el ámbito laboral no sirven de meditación a la hora de promulgar decisiones. Trabajadores y empresarios deben aportar explícitamente el miramiento forzoso a fin de evitar que aparezcan tales circunstancias. A través de materias consultadas, se confirma que la mayor parte de los riesgos derivados de enfermedad aducen a aquellos que se encuentran dentro del colectivo de mayor edad. Obviamente, este colectivo requiere de unas medidas más

exhaustivas por el mero hecho de atender a ciertas peculiaridades que presentan su anatomía. Podemos comprobar que los porcentajes correspondientes a los años posteriores van aminorándose paulatinamente.

Para finalizar, se nombran aquellas nociones que menor preocupación han provocado en el individuo como son la iluminación y los contaminantes químicos y la relaciones con compañeros y relaciones con los jefes.

EMPRESA “La Gallofa”

Se procede al estudio del envejecimiento activo desde la perspectiva de la empresa.

En este supuesto, nos centramos en la empresa “La Gallofa”. Dicha entidad se encuentra incluida en el sector de alimentación cuyo convenio resulta de aplicación.

La Directora de Recursos Humanos, que es responsable en la materia, nos revela toda información para facilitar esta investigación.

Se formulan una serie de preguntas que se enfocan en direcciones distintas con el objetivo de encajar las ideas principales.

Número de personas en plantilla que superen la edad de 40-50

Teniendo en cuenta los inicios de la Gallofa, se trata de una empresa relativamente joven lo que significa que no cuenta con un número excesivo de personas de edad superior a esa franja dentro de su plantilla.

El mayor porcentaje de personas de la plantilla cuenta con una edad relativa a los 30-40 años. Sin embargo, en puestos de trabajos de panadería, se pueden

encontrar la mayoría de trabajadores alcanzan la edad de los 40 años dado que, en un primer momento, la Gallofa focalizó sus productos hacia ese sector exclusivamente. Ahora bien, a medida que esta empresa iba evolucionando, ampliaron sus productos hacia el sector de pastelería donde accedieron al mismo el sector más joven.

Bajas 2018

En relación a las bajas médicas acontecidas en la empresa en el año 2018, la Directora pudo explicar que tal circunstancia supone una gran pérdida para la empresa. Dentro del sector de panadería, se establece un 3 % de bajas médicas respecto al número total de trabajadores integrados en la sección del obrador teniendo en cuenta que, los trabajadores incorporados en la misma cuentan con una edad comprendida entre 40-50 años. La preocupación por parte de la entidad responde a que ese 3 % de bajas son de larga duración alcanzando un periodo que consta de un año ya que como bien recalca nuestra entrevistada *“los jóvenes causan baja por periodos a corto plazo”*.

La carga física en el puesto de trabajo se determina como la principal causa de baja médica en la empresa. De entre los datos estadísticos recogidos por la misma, se señalan bajas por dolencias en muñecas, posturas inadecuadas, tobillos y lumbares.

Además, se llevan a cabo movimientos repetitivos que deterioran cada vez más las deficiencias padecidas por estos trabajadores. El ejercicio habitual de manipulación de cargas para acciones como empujar carros o tirar de ellos perjudican aún más las limitaciones de los mismos.

Experiencia: ¿Influye en el rendimiento?, ¿Eficacia en resultados?

Sobre este asunto, la respuesta de la Directora es afirmativa y destaca el interés que la misma tiene sobre la experiencia de los trabajadores de edad

madura. En esta misma línea refiere que, con el paso de los años la experiencia permite mejorar el rendimiento del trabajador que supera los 40 años.

De igual forma, el concepto de precisión se entiende como otra de las cualidades a mencionar.

Dentro de este apartado, la encargada de RRHH establece una división en la que aparecen, por un lado, aquellos trabajadores de 50-60 años de edad y, por otro lado, los mayores de 60. Esta clasificación se debe principalmente a que se detecta una caída cuando hay un acercamiento al acceso a la jubilación, es decir, cuando los empleados alcanzan el periodo final de su relación laboral reaccionan con cierta desmotivación o relajación.

En definitiva, recalca la siguiente idea: *“Rendimiento bajo con la aproximación a la edad de jubilación pero, responsabilidad arraigada”*.

Absentismo.

La principal diferencia en el absentismo entre los distintos trabajadores gira en torno a la razón o motivo que acreditan frente a tal situación.

Aquellos trabajadores, cuya entrada en el mercado es relativamente temprana, no afianzan su responsabilidad en el trabajo que desarrollan y, muchos de ellos, son más exigentes respecto a sus condiciones laborales. La fácil adaptación a distintos puestos de trabajos o la flexibilidad resulta positiva para la empresa pero, al mismo tiempo, negativa puesto que esta misma padece el miedo por la pérdida o renuncia del trabajador.

El absentismo de estos trabajadores jóvenes se debe a bajas médicas que, como vengo reiterando en párrafos anteriores, son por motivos injustificados pero, la duración de la misma es a corto plazo.

Toma de decisiones

La toma de decisiones, como mejora de satisfacción personal en los empleados mayores de 40, puede ser útil para conseguir la perfecta implicación en sus puestos de trabajo. Hacerles partícipes de nuevas propuestas tomadas por los encargados o supervisores supone una fuente de valoración hacia este grupo puesto que les convierte en una figura indispensable para la empresa.

Esta medida que, a mi entender debería aparecer y la empresa justificó no haberla implantado, es considerada de las menos beneficiosas para el bienestar moral de aquellos trabajadores especialmente sensibles por motivos de la edad.

Satisfacción y desarrollo profesional

Unido a lo mencionado anteriormente, la empresa considera la satisfacción como elemento efectivo para aquellos colectivos que superan los 40-50 años de edad. A pesar de que no se utiliza la participación o integración de estos trabajadores en la toma de decisiones, se establecen métodos que regulan sus derechos. El desarrollo profesional favorece la autoestima del trabajador y, por este motivo, se proponen incentivos salariales como herramienta a debatir en todos los asuntos que les afecten.

La responsable de esta cuestión asiente que es una manera o forma de mantener a estas personas en unas mejores condiciones laborales con el objeto de contrarrestar las limitaciones padecidas como consecuencia de su salud.

Cooperación y trabajo en equipo.

A través de las distintas preguntas, deduzco que me encuentro ante un modo

de organización de trabajo en cadena que exige una perfecta coordinación entre los trabajadores. Esta estructura en equipo supone que, el error en una de las partes del proceso, perjudique el resultado final.

La pregunta esencial en este asunto es: ¿Cómo les afecta este sistema de trabajo a los trabajadores entre 40-50 frente a los jóvenes?.

La Directora nos resume esta pregunta contestando que: *“cuando aparece un fallo o descoordinación en una fase del proceso, repercute en mayor nivel a los trabajadores de más edad”*.

Además, establece que: *“este sector es más perfeccionista a la hora de desarrollar su trabajo y, en muchas ocasiones, esa perfección les convierten en exigentes”*.

Materia en formación

En lo que respecta a la formación de la plantilla en materia de prevención de riesgos laborales y, más concretamente, ergonomía para personas de edad avanzada, se establece una formación genérica. Esto es, no se practican protocolos de prevención de las patologías más habituales en materia de seguridad y salud. La promoción de la salud para las personas con edad superior a los 40 resulta primordial. Por tanto, centrarnos en esta materia supondría un estímulo que evidencia la importancia de la seguridad y bienestar general.

El técnico de prevención externo a la empresa aborda discursos sobre esta disciplina y colabora en el buen funcionamiento de la seguridad laboral por medio de la prestación de materiales que aseguren las buenas condiciones de trabajo sin establecer, en ningún momento, discriminación alguna por razón de la edad. Introducir mecanismos de protección para este colectivo de manera específica no supone exclusión alguna porque permite a las empresas investigar más exhaustivamente las patologías o síntomas propios de la edad,

convirtiéndose asimismo en una práctica eficaz de prevención de riesgos laborales.

Seguidamente, se establece una conexión con la guía de buenas prácticas que incluyen la mayor parte de las empresas.

Sabiendo cuáles son los principales factores de riesgo de este colectivo objeto de estudio, se procede a establecer las medidas.

Las medidas de seguridad establecidas son, por un lado, mascarillas especiales que dosifican los daños que perjudican a la salud del trabajador y, por otro lado, los tapones de oídos en todos lugares de trabajo que cuentan con maquinarias en supuestos en los que se excede de los límites estipulados por la Ley.

La enfermedad profesional más conocida en este puesto de trabajo es el “asma respiratorio o rinitis”. La entrevistada nos explica esta enfermedad también denominada “polvo en suspensión”. Se localiza en los puestos de trabajo donde predomina abundantemente la materia prima de harina. Se trata de partículas diminutas de polvo que se dispersan en el aire y que provocan enfermedades profesionales alarmantes. En estos casos, las medidas colectivas implantadas consisten en un sistema de extracción y respiración con el objeto de no contraer una enfermedad profesional. Incide la Directora de Recursos Humanos en que no será suficiente el uso de escoba para barrer la zona afectada, teniendo en cuenta que la utilización de la misma está prohibida. La magnitud y peso de esta medida colectiva se refleja en los datos ofrecidos que nos revelan que no ha habido en la actualidad algún caso de enfermedad profesional por esta causa mencionada.

Durante el procedimiento de entrevista, observo paralelamente los distintos equipos de protección visualizando así la muestra de tapones de oídos los cuales pueden ser apreciados como utensilios ergonómicos y perfectamente

adaptables.

Cada cierto periodo de tiempo, se establecen evaluaciones en relación a los niveles de ruidos existentes y nos confirma que no ha habido positivo en los resultados. Estas evaluaciones en materia de seguridad y salud evalúan cuáles son los principales factores de riesgos en los puestos de trabajo y las medidas urgentes que existen en cada uno de ellos.

Definitivamente, ambas llegamos a la conclusión de que requiere más incidencia el sistema de extracción y respiración.

¿Se consideran especialmente sensibles?.

“Es indiscutible que estamos ante un sector que muestra unas características o particularidades especiales frente a los jóvenes”. Responde la encargada en este asunto.

La respuesta que expresa nuestra entrevistada refleja que, incluso en los momentos en que se establecen conversaciones con ambos sectores, jóvenes y mayores, hay que realizarlo en diálogos separados debido a que cada uno de ellos requieren de un coloquio que sea ajustado a la formación académica que tienen. La mayoría de los empleados más adultos de esta empresa cuentan con un nivel básico de estudios académicos pero eso no significa que todos aquellos que alcancen esa edad tengan la misma formación. Es decir, dependerá de la preparación obtenida por cada uno de ellos no del factor de edad.

Esto supone principalmente que, en algunas situaciones se establezcan diálogos específicos y concretos que permitan transmitirles cualquier asunto desde una perspectiva segura y fiel. El ejemplo claro que nos expuso se concretaba en materia de salarios y los conceptos incluidos en él.

Nos respondía diciendo que: *“En esta materia se establecen diálogos*

específicos. Muchos de ellos carecen de alta cualificación educativa y resulta necesario el uso de palabras simples dentro de un contexto social común con la idea de que no se sientan engañados”.

Tecnología

La introducción de la tecnología en este negocio tiene poca consideración.

Nos reitera que los métodos de trabajo cuentan con una línea de amasado a mano, es decir, las técnicas artesanales son la pieza fundamental en la elaboración del producto. Esto soluciona, en cierta medida, la cuestionable adaptación de los mayores de 45-50 años de edad.

Respecto a las destrezas en innovación, creatividad o imaginación son desempeñadas por el sector más joven.

En esta ocasión, razonaba la entrevistada diciendo: *“Quizá el puesto donde aparezca la figura de creatividad o imaginación sea dentro de pastelería: diseño de pasteles, nuevos sabores o aromas”. “En este sentido son los jóvenes los que más participan o colaboran”.*

Turno de trabajo.

Finalmente, se menciona la carga psicológica. De entre las preguntas que fueron manifestadas, se enfatizó acerca del turno de trabajo.

En el obrador, el personal cuenta con una organización del trabajo relativa a la nocturnidad.

Mi pregunta se enfoca principalmente en las consecuencias que supone para los trabajadores la elección del trabajo nocturno.

El trabajo nocturno perjudica notablemente la salud del trabajador y con más

interés cuando se trata de un individuo considerado adulto. Establecemos una comparativa entre la población joven y adulta determinando que, el sector joven tiene más dificultad de adaptación al turno de trabajo de noche y que a diferencia de este, los mayores que han desarrollado sus tareas con este horario de trabajo durante un periodo de tiempo largo están perfectamente adaptados. Por otra parte, la variabilidad de turnos afecta a ambos grupos de trabajadores ya sea adultos como jóvenes.

ERGONOMÍA

Concepto de ergonomía

Para proceder a una exposición correcta sobre el asunto, es preciso establecer una definición con la idea de entender correctamente el fondo del tema en cuestión.

En primer lugar hay que definir el concepto de ergonomía.

Según el autor Grandjean¹³ la ergonomía se entiende como *“el estudio del comportamiento del hombre en su trabajo”*

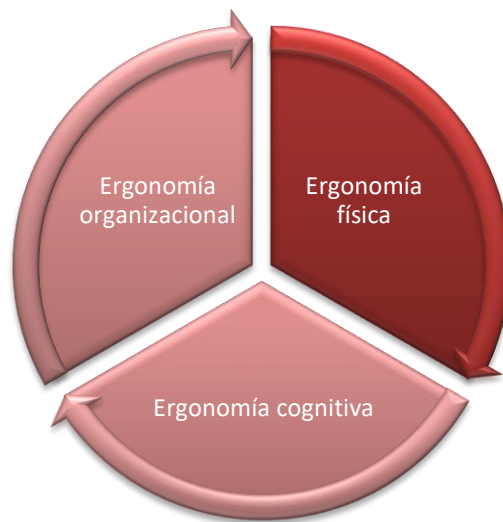
La Acción Comunitaria Ergonómica¹⁴ establece que, el objeto de la ergonomía es *“la relación entre el hombre y su trabajo, su equipamiento y su ambiente y , en particular, la aplicación de los conocimientos anatómicos, fisiológicos y psicológicos a los problemas engendrados por esta relación”*.

Existen tres diferentes dominios de aplicación de la ergonomía¹⁵:

¹³ Grandjean, E., *Precis d' Ergonomie*, Les Editions D' Organisation, Paris 1983 (pág 13)

¹⁴ F. Javier LLaneza Álvarez *“Ergonomia y Psicosociología aplicada”*, Lex Nova, 8ª Edición Mayo 2007, (pág 24).

¹⁵ Ergonomía, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales INSHT. Autores: Manuel Bestratén,



Observado el esquema , se analiza cada concepto en términos científicos.

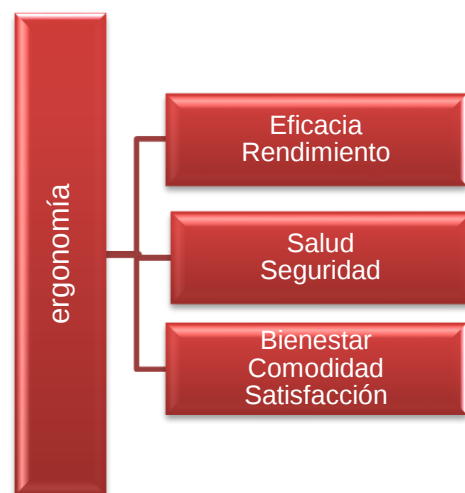
La ergonomía organizacional será susceptible de aplicación cuando nos encontremos ante supuestos en los que los elementos organizativos marquen las pautas a seguir.

La ergonomía sociológica es la ciencia que nos guía en esta área. Entender las actitudes del ser humano dentro del ámbito laboral y estudiar las mismas pueden desembocar en un correcto funcionamiento en la implantación de medidas. Estos sujetos integrados sirven de fundamento para el establecimiento de relaciones entre ellos buscando la idoneidad en todo momento. En lo que a este proyecto respecta, la especialización sociológica se encarga de solventar aquellos dilemas que puedan brotar del llamado envejecimiento activo y, por consiguiente, busca la concordancia entre los distintos grupos o sectores.

La ergonomía física se engloba dentro de la medicina. Investiga acerca de las condiciones biológicas del ser humano en todas sus etapas de la vida laboral. Ciertamente nos da respuesta sobre aquellas limitaciones propias de la edad. Nos muestra las dolencias, enfermedades cardiovasculares, pulmonares y básicamente aquellas limitaciones en sus facultades.

Además, todas aquellas evaluaciones inferirán en los reconocimientos médicos declarados por los especialistas, lo cual significa que sin estos informes facultativos sería imposible delimitar muchas pautas a seguir para el desarrollo en la materia.

Obejtivo de la ergonomía como ciencia humana¹⁶:



ERGONOMIA EN LA INDUSTRIA

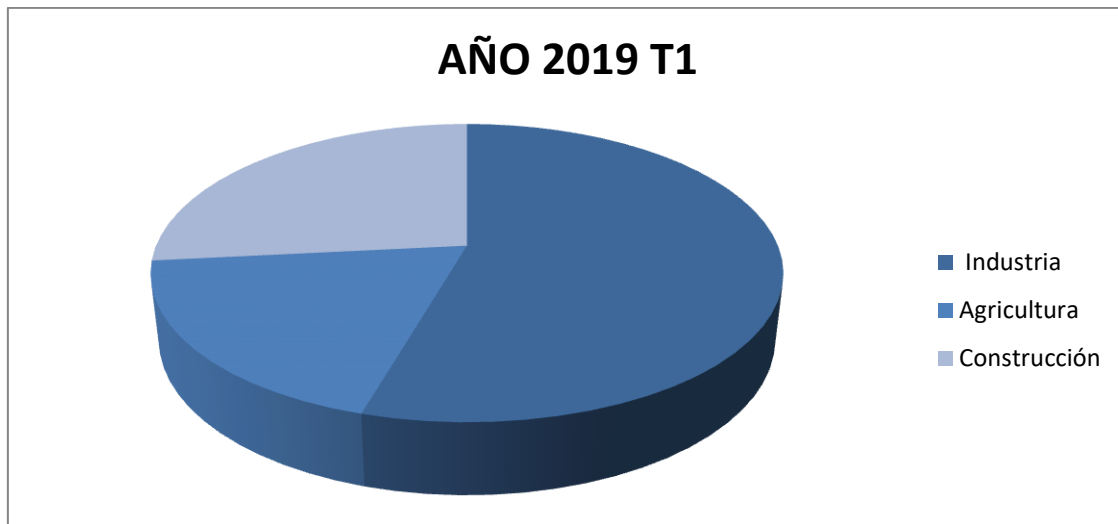
¹⁶ Ergonomía 1 Fundamentos, Pedro R. Mondelo, Enrique Gregori Torada, Pedro Barrau Bombardo, Mutua Universal. Edicions UPC, Universitat Politècnica de Catalunya (pág 26)



Factores de Riesgo en la Industria

Los sectores de producción que más afectan a la edad son el de construcción, industria, astilleros y todos aquellos que requieran mayores esfuerzos físicos. Por ello, para centrarnos en este capítulo elijo la ergonomía en la industria como modelo dado el índice de ocupados que existen en esta área.

El siguiente gráfico refleja los porcentajes correspondiente a tres sectores mostrando la industria como el sector de mayor ocupación.



Fuente: Elaboración propia del INE. Distribución porcentual de los activos por sectores económicos.

Los principales factores de riesgos en la industria giran en torno a dos aspectos:

Por un lado, la carga física de trabajo soportado, como consecuencia del desarrollo de ciertas actividades que suelen acaecer en situaciones desmesuradas apareciendo, con frecuencia, una sobrecarga de trabajo, la cual conduce a momentos críticos que serán comentados seguidamente.

Por otro lado, la carga mental la cual nos enfoca hacia aquellos rasgos cognitivos de todo ser humano. El exceso de límites de capacidad mental desemboca en desequilibrios emocionales y sensoriales.

Posteriormente, examino ambos conceptos con el objeto de plasmar de una manera genérica las causas, las medidas y soluciones.

CONDICIONES DE TRABAJO



En primer lugar, definimos la carga de trabajo¹⁷ como *“el conjunto de riesgos psicofísicos a los que el trabajador se ve expuesto en la jornada laboral”*.

Carga Física

En relación a la carga física¹⁸, ésta se entiende como *“el conjunto de fenómenos a los que se ve sometida la persona”*.

Resulta ilógico descartar la carga física de entre las principales causas que afectan a los trabajadores de edad avanzada en la industria.

La evolución del ciclo de vida laboral permite a todo individuo adquirir una experiencia suficiente en su ámbito laboral pero, a su vez, repercute de manera perjudicial a sus condiciones físicas en los supuestos en los que no se establecen las condiciones ergonómicas adecuadas ante tal situación.

El estudio de las características del individuo resulta primordial para establecer un diagnóstico que nos revele la situación de la manera más fiel posible,

¹⁷ Chavarría Cosar, Ricardo. NTP 177: La carga física de trabajo: Definición y evaluación. INSHT, 1987, (pág 1).

¹⁸ Mondelo P.R., Gregori E, Barrau, P. Ergonomía 1.Fundamentos. Univ. Politèc. de Catalunya, 2001. (pág 160)

soslayando al mismo tiempo cualquier obstáculo que se nos presente.

La antropometría¹⁹ sirve de apoyo a la ergonomía en materia de prevención de riesgos laborales. Se ha optado por mencionar esta disciplina por considerarla como esencial en lo que respecta al diseño ergonómico.

Desde un punto de vista antropométrico, nos centramos en el trabajo muscular del ser humano. Esta ciencia se relaciona con los movimientos que ejercita todo individuo y, por consiguiente, se divide en cuatro grupos: trabajo dinámico pesado, la manipulación manual de materiales, el trabajo estático y el trabajo repetitivo.

Ahora bien, a fin de introducirnos en esta materia en concreto, indagaremos sobre los efectos que provocan en el ser humano relacionándolo, evidentemente, con las personas de edad avanzada.

Con respecto a este sector industrial, se trata de un trabajo estático²⁰. La industria integra entre sus actividades el procesamiento de materiales metálicos.

En relación a la fuerza muscular, no conlleva altos niveles de pulsaciones cardiovasculares y no se ejercitan esfuerzos excesivos pero provocan fatiga en el interior de los músculos dado que se trata de actividades rutinarias que están sometidas a repeticiones continuas. Los movimientos repetitivos²¹ en trabajos estáticos demandan unas posturas adecuadas en el trabajo en tanto en cuanto

¹⁹ Melchiorre Masali, Antropometría, Enciclopedia seguridad y salud,(pág 26).

²⁰ <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/29.pdf> (pág 29)

Consultado 12 octubre 2018

²¹ <https://www.tdi.texas.gov/pubs/videoresourcessp/spwpgenergo.pdf> (pág 3)

Consultado 2 de febrero 2019

éstas suponen la base en toda acción del individuo en el espacio de trabajo. Reducimos los efectos adversos en estas situaciones con la adopción de una metodología que aplique las correcciones en este sentido como puede ser el ejemplo de la rotación del trabajo. En esta misma línea, el sistema nervioso central se encarga de procesar la información y resulta de vital importancia a la hora de ejecutar cualquier movimiento o desplazamiento en las actuaciones diarias y aun más cuando se trata de actividades que exigen movimientos repetitivos durante la jornada laboral.

Como otra de las enfermedades profesionales o bilógicas, se mencionan los problemas auditivos relacionados con el puesto de trabajo los cuales desembocan en sobrecarga de trabajo tanto físico como cognitivo y, por ese motivo, deben ser inspeccionados en este sector ya que cuentan con equipos de trabajo ruidosos dentro del entorno laboral. En algunos momentos, los operarios que prestan servicios en este entorno laboral se ven sumergidos en situaciones que conllevan descoordinación, acumulación de tareas e impedimento en el procedimiento de gestión de las mismas.

Gracias a las estadísticas se prueba que, a partir de 50 años de edad debe examinarse con especial atención puesto que se van acentuando las posibles secuelas de una manera cada vez más aguda. Unido a estas deficiencias por razón de la edad, se incluyen las discapacidades visuales ya mencionadas en apartados anteriores. Los trastornos visuales limitan las percepciones en la recepción de información. Muchos de ellos se vuelven sensibles frente objetos, figuras, diseños, productos, etc y lo perciben con cierta inexactitud.

En resumen, el diseño de los puestos de trabajo enriquece el rendimiento de este colectivo comprendido entre la franja que supera los 45-50 años de edad a través de una serie de medidas que se enfocan principalmente en las posturas inadecuadas del trabajo, movimientos repetitivos, exceso del límite de ruidos, luminosidad y sobrecarga soportado.

Carga Mental

En este apartado se procede al estudio de las condiciones laborales en el sector industrial desde una perspectiva psicológica y organizativa.



Primeramente, se define la carga mental²². Se entiende por este concepto como “ *cantidad de esfuerzo mental necesario para que una persona realice una tarea en un periodo de tiempo determinado*”

Cada una de ellas pueden desembocar en enfermedades relacionadas con trastornos de estrés dado el desajuste mental que provoca en el ser humano.

La monotonía por sí misma provoca una subcarga mental significativa en los trabajadores mayores de 50 años e inferiores a los 65. En este sentido, hay que incluir la figura de la reiteración de tareas, las cuales pueden llegar a provocar una desmotivación y despreocupación en la mente del trabajador. En estos supuestos, se deben aplicar métodos orientados a alterar el contenido de las tareas o la manera de gestionarlas. Con esto conseguimos, a corto plazo, enriquecer la autoestima del trabajador.

²² Díez Cabrera .D. , Hernández Fernaud .E, Rolo González, G. Carga Mental de Trabajo .Guía de intervención. 2012 (pág 18)

Causas de carga mental

- Horario de Trabajo
- Nivel de exigencia y concentración
- Rapidez en respuestas

Las causas tienen fundamento en diversos agentes. Los cambios en la conducta del individuo y en sus percepciones dependerá de las particularidades de cada uno de ellos..

A continuación, vamos a proceder al estudio de una serie de componentes interrelacionados entre los cuales, de una forma destacada, se encuentra el trabajo a turnos, nivel de exigencia y concentración, rapidez en respuestas y volumen de trabajo.

Horario de trabajo

Dentro de este apartado se menciona en primer lugar el horario de trabajo.

En principio, se trata de establecer una regulación en la organización del trabajo con el objetivo de cumplimentar las expectativas del trabajador incluido dentro de este grupo de edad. Esto significa realizar una concordancia entre lo que desea el empresario y lo que espera el trabajador. El acuerdo debe de ser consensuado, aceptado y ajustado a sus perspectivas para así conseguir el

beneficio mutuo.

En lo que se refiere al trabajo a turnos, la mayoría de las industrias de nuestro país cuenta con este sistema de trabajo y organización. Muchas de ellas, establecen una metodología de una manera genérica, sin tener en cuenta el elemento edad. Sin embargo, en la actualidad la prevención de riesgos laborales está influyendo en la creación de programas relacionados con el envejecimiento activo que alcanza a todas las esferas de la vida. Un ejemplo claro nos señala hacia el acontecimiento organizado en el año 2017-2018 por la asociación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Este programa titulado “La Gestión de Competencias y edad” desglosa todos aquellos asuntos relacionados con el nuevo paradigma demográfico. Entre sus propósitos, busca como fundamento el concienciar a las empresas y a la sociedad, en su conjunto, sobre el valor que tiene el colectivo denominado “envejecido”, con el objetivo de evitar que éste acceda a la jubilación de forma anticipada. Se trata de introducir una política empresarial ajustada a nuestra comunidad. Según estas ideas, se persigue mejorar la calidad de la organización siempre y cuando ésta se encargue de potenciar el intelecto y las habilidades de los individuos de mayor edad en lugar de crear cualquier estereotipo o creencias erróneas.

Referiéndome a la pausa o descanso, esta medida es entendida como un elemento valioso en toda recuperación de somnolencia padecida. Según el autor Dinges *“Los efectos de la privación del sueño en el turno de trabajo se acentúa más bien cuando están sometidos a un exceso de entre 40-56 horas despiertos frente a un intervalo de horas de entre 16-40 sin dormir”*²³. El ritmo de descanso normal responde a la idea de que todo individuo necesita mayor energía en una jornada nocturna en comparación con aquel que se ajusta a un horario diurno y por ello, la elección prolongada de este horario respecto a un

²³ Dinges, (1992)
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/29.pdf> (pág 29.57)

mismo trabajador paraliza evidentemente el avance en el seguimiento de tareas y, más aún, en el caso en el que éstas manifiesten verdadera complejidad.

Por el contrario existen otras ,caracterizadas como ineficaces, que consisten en realizar un descanso ya sea por anticipado o de manera atrasada. Es obvio considerar que, no dormir lo suficiente antes del inicio de la jornada o no hacerlo con posterioridad a la misma contribuye a la somnolencia.

Finalmente, proponer todo tipo de soluciones ,que en el capítulo siguiente serán desarrolladas paso a paso, contribuirán a paliar las secuelas adversas que puedan manifestarse y favorecerán activamente al confort que precisa el adulto de edad superior a los 45-50 años con el objetivo de evitar cualquier desajuste social que sea fruto de la perturbación en la estabilidad del sueño.

Tareas

El nivel de exigencia y concentración en el puesto de trabajo dependerá de la índole de la actividad a desarrollar. Cuanto mayor grado de sumisión exista en la ocupación en el trabajo, mayor gasto de energía y fortaleza supondrá para el trabajador.

Cuando se fija una tarea de forma inadecuada, ésta produce fatiga y, esta misma fatiga, puede llegar a generar las limitaciones en la resistencia del trabajador especialmente sensible. Es decir, el origen está en la modalidad de la tarea seleccionada la cual debe ser susceptible de rectificación en las investigaciones y evaluaciones periódicas. No es fácil establecer una medición sobre el grado de afección causado en el rendimiento del trabajador como consecuencia del volumen de trabajo o exceso en niveles de atención.

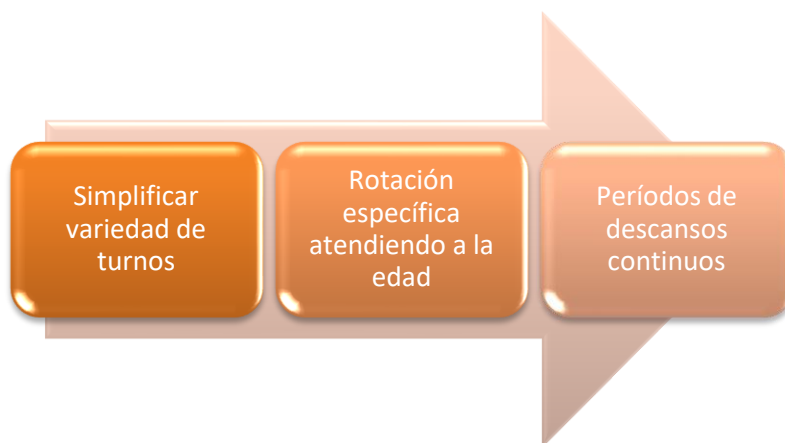
En la industria de metal, se establecen tareas complejas y difíciles de elaborar

que, en ocasiones, exigen respuestas en el mínimo tiempo posible. Esa complejidad de las actividades suscita el estrés crónico cuando se mantiene a largo plazo generando impotencia e irritabilidad en el trabajador. En este sentido, insistir en que no únicamente es la actividad en sí la responsable directa de la perturbación psíquica del trabajador si no que, dentro de las condiciones laborales, existen efectivamente los factores ambientales tales como ruido, vibración, calor, etc que se incluyen dentro de la actividad diaria de la jornada laboral y los cuales, a diferencia de la tarea en general, pueden ser medidos y controlados parcial y totalmente.

Como medida preventiva, se llevarán a cabo evaluaciones clínicas de aquellos sujetos afectados. El inicio del proceso de recuperación será previsto para unos días o, en ocasiones, alcanzar los meses.

Implantación de medidas

Sujeto individual



Estas medidas organizativas se incluyen dentro de la rama de la ergonomía

temporal. Este campo de aplicación se encarga del estudio de la distribución de la jornada laboral, de los descansos, vacaciones, pausas y ritmo de trabajo.²⁴

La organización de la jornada laboral precisa de un estudio íntegro con el objetivo de conseguir un buen acondicionamiento para prevenir los daños que puedan provocar en la salud del trabajador. Además, deberá ser susceptible de evaluaciones periódicas y, más aun, cuando se trata de un sector principalmente vulnerable²⁵. Por esta razón, la intervención disciplinaria de la ergonomía en general y ergonomía temporal más concretamente, jugaría un papel sustancial para la obtención de la apropiada adaptación en sus puestos de trabajo.

Como se ha puesto ya de manifiesto, esta organización de trabajo de trabajo a turnos desemboca en resultados nocivos para las facultades básicas de este grupo de personas. En este caso específico sobre la industria, las tareas repetitivas que ejecutan incitan al período de lapsus²⁶ en multitud de ocasiones. Como consecuencia, se deben establecer propuestas orientadas a descansos a corto plazo durante la jornada laboral teniendo en cuenta dos factores que, por un lado, son el puesto de trabajo específico y, por otro lado, el factor edad. Cuanto mayor sea el número de descansos, mayor rendimiento en el trabajo puede apreciarse.

Como primera medida, se puede implantar la rotación específica en función de la edad del trabajador la cual puede ser rentable para una correcta evaluación de las patologías más significativas.

²⁴ Martina Morschauser, Trabajo Saludable en una Europa que Envejece, 2006, (pág 62)

²⁵ Ilmarinen/Tempel, (2002)
http://www.insht.es/PromocionSalud/Contenidos/Promocion%20Salud%20Trabajo/Documentos/%20ENWHP/Guias/Ficheros/ENWHP_Ageing_Europe_ES.pdf

Consultado 2 de diciembre 2018

²⁶ Wilkinson (1964) ; Empson (1993)
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/29.pdf> (pág 29.57)

Consultado 11 de enero 2018

Otra de las medidas consiste en reducir la jornada. Todo trabajador que esté afectado por este tipo de organización tendrá derecho a reducir su jornada al mínimo posible²⁷. Junto a la reducción del número de horas trabajadas, deberá reducirse la variabilidad de turnos para aquellos puestos de trabajo que sean susceptibles de evaluación. Además, el trabajo nocturno dentro del mismo deberá ejercerse en intervalos de tiempo largos. Lo que significa que, los operarios que tengan adjudicado los horarios nocturnos cada dos días serán ampliados con una duración de cinco para lograr un espacio de tiempo de relajación máximo consiguiendo así el bienestar mutuo trabajador-empresario. Con ello, la recuperación será más eficiente y podrán reponer todo el desgaste físico causado. Tomar tiempo para recuperarse permite al individuo dar a su organismo esas fuerzas perdidas durante la jornada de trabajo. Asimismo evitamos recaer en enfermedades padecidas con anterioridad o introducirnos en síntomas relacionados con la carga mental. Se hace mención a una enfermedad músculo esquelética conocida como MSD en la que enfoca dentro de la carga física derivada del trabajo.²⁸

Los trabajadores que cuentan con esta distribución disfrutarán del derecho de unos periodos de descansos que le permitan disfrutar del derecho al tiempo de ocio. El bienestar moral es otro de los aspectos importantes pendientes de analizar en las características del individuo.

Cuestión distinta son aquellos trabajadores que gozan de una jornada a tiempo completo a los que, posteriormente se les imponen un trabajo a tiempo parcial

²⁷ Beermann (1997)
http://www.insht.es/PromocionSalud/Contenidos/Promocion%20Salud%20Trabajo/Documentos/%20ENWHP/Guias/Ficheros/ENWHP_Ageing_Europe_ES.pdf

Consultado 2 de diciembre 2018

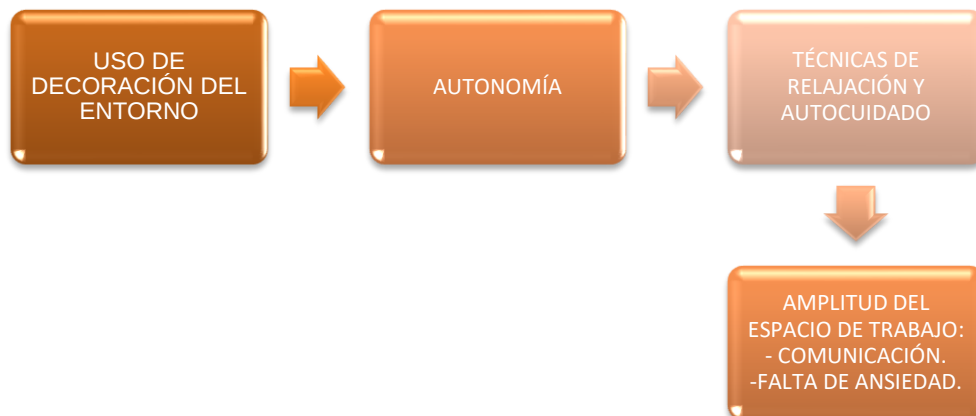
²⁸ <https://www.tdi.texas.gov/pubs/videoresourcessp/spwpgenergo.pdf> (pág 3)

Consultado 12 de febrero de 2019

como medida de aclimatación al acceso a la jubilación²⁹. El cambio brusco de la nueva etapa de su vida puede generar una especie de sensación que puede ser traducida en frustración o desavenencia. No hay que entender dicho concepto de manera genérica, es decir, no todo trabajador que concluye su vida laboral y ,seguidamente, logra llegar a su jubilación asimila la situación desde una misma proyección. La variabilidad repentina de su vida social exige la instauración de técnicas de diálogos y participación solidaria en el desenlace de la vida laboral.

En definitiva, el seguimiento íntegro de estos individuos adultos y la posibilidad de ofrecerles la autonomía necesaria para organizar su jornada laboral sirven de instrumentos a modo de gratificación, valoración y admiración de estas personas que pertenecen al nuevo concepto de “envejecimiento activo”

Sujetos colectivos



Ahora bien, dentro del espacio de trabajo donde se desarrollan las diversas tareas

²⁹ Backer/Naegele (1993)
http://www.insht.es/PromocionSalud/Contenidos/Promocion%20Salud%20Trabajo/Documentos%20ENWHP/Guias/Ficheros/ENWHP_Ageing_Europe_ES.pdf

en la industria de metal es preciso introducir métodos de diseño con la idea de alterar el ambiente de trabajo. De esta manera, se usarán colores y materiales que construyan un espacio creativo.

El orden, la limpieza y la amplitud del espacio ayudarán a mejorar el comportamiento de cualquier individuo y más aún aquel individuo especialmente sensible. Esa amplitud se persigue con dos fines: por un lado, reducir la sensación de ansiedad o agobio y ,por otro lado, facilitar la comunicación entre los trabajadores en sus puestos de trabajo. Unificar en un mismo entorno de trabajo grupos diversos reforzarán los lazos de relaciones dentro del mismo. Además ,muchos de ellos podrán compartir ideas en relación a sus tareas pudiendo mejorar la calidad en la productividad. La exclusión en este caso, permanecerá ausente y se reducirán los índices de infravaloración al sector de edad avanzada al igual que la prejubilación por causas psicológicas.

La autonomía en el trabajo es cuestión importante en tanto en cuanto incide en el estado anímico del individuo de edad superior a los 45. Conceder a todos los trabajadores de manera equitativa una autonomía en sus puestos de trabajo puede minimizar los efectos adversos y a su vez aumentar el rendimiento.

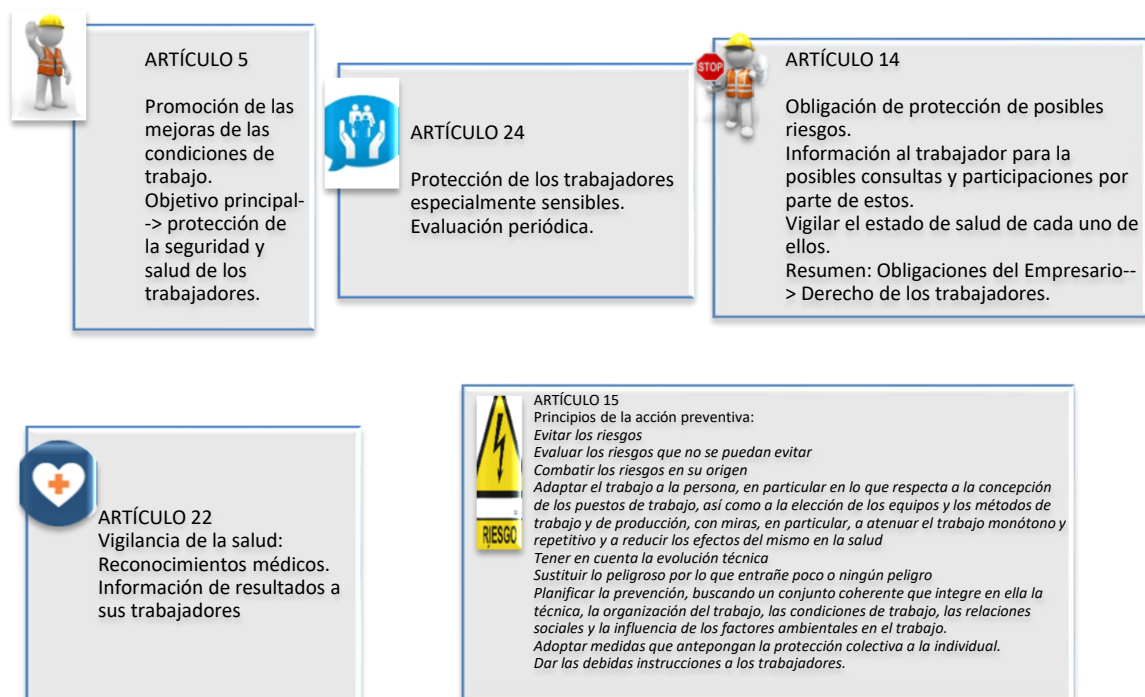
Finalmente, otra de las medidas a instaurar tendrá lugar cuando muchos de ellos se vean inmersos en problemas de salud relacionados con los trastornos mentales. En este caso, será necesario llevar a cabo cursos de relajación específicos, es decir, se trata de organizar mítines o discursos cada cierto periodo de tiempo en las que todas ellas estén instruidas por especialistas en la materia que se encarguen de educar a aquellos trabajadores perjudicados con técnicas de relajación y autocuidado siendo posible lidiar con las posibles deficiencias psíquicas como consecuencia del trabajo. A través de campañas de sensibilización, se divulgará sobre la importancia de la salud en el trabajo dirigidas a todos los grupos de trabajadores de la plantilla.

MARCO NORMATIVO

Dentro de este apartado se menciona el vínculo que existe entre las Normas que regulan la Seguridad en el trabajo y la Ergonomía junto con aquellas relacionadas con la Seguridad Social.

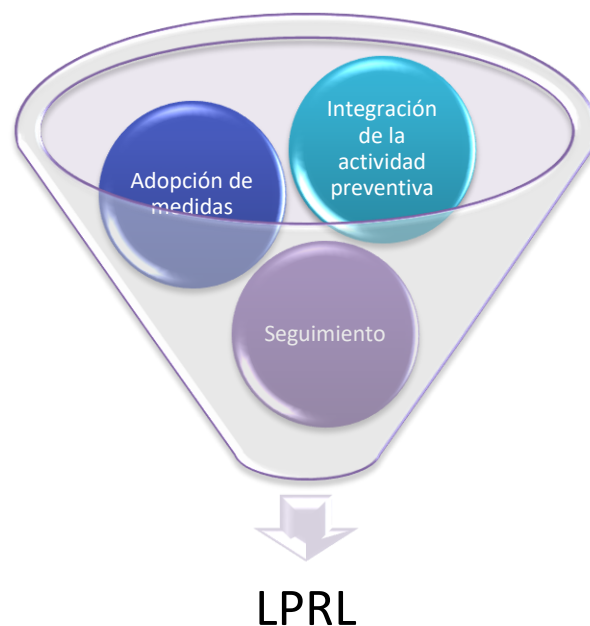
Las normas legales o reglamentarias se adecuan a la sociedad de la actualidad y ,por tanto, a medida que evoluciona la misma surgen modificaciones sucesivas que tienen como objetivo resolver los conflictos surgidos.

➤ Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales



Esta Ley de Prevención de Riesgos Laborales aparece como transposición de la Directiva 89/391/CEE y tiene como objeto el estudio en materia de seguridad

y salud. Esta normativa incluye en sus principios generales:



- **Papel de la Seguridad Social en el envejecimiento activo. Pacto de Toledo.**
- **Ley 27/2011 Sobre Actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social.**

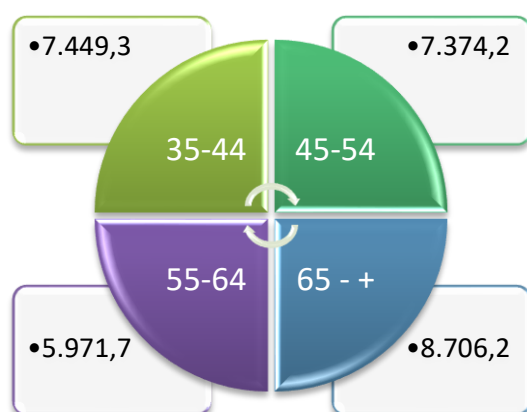
La Seguridad Social hace frente al nuevo paradigma sociodemográfico y, en consecuencia, actúa bajo los principios de igualdad y sostenibilidad con el objeto de simplificar las posibles deficiencias que pudiesen surgir.

En este sentido, se pueden aludir a varias cuestiones que sirvan para mejorar en cierta parte los resultados del envejecimiento activo. Entre ellos, destacamos la vigilancia de los índices de natalidad. La sociedad se aleja cada vez más de la decisión de concebir hijos en temprana edad. La principal razón que incumbe en estas decisiones no es otra que las ayudas sociales que demandan. La búsqueda del perfeccionamiento en los estudios académicos por parte de los jóvenes alargan el periodo de independencia. A su vez, las

condiciones laborales no permiten a los jóvenes emanciparse lo antes posible e incluso, muchos de ellos, no toman esa decisión durante toda su vida.

Este actual escenario puede desembocar en una trama traducida en “ déficit de sostenibilidad” ,es decir, si la sociedad se compone de personas de edad avanzada en contraposición con el número de jóvenes, existiría una falta de equilibrio en el cálculo de las pensiones puesto que, aquellos sujetos de edad joven que sean provistos de inviabilidad para acceder a puestos de trabajo, se enfrentarían en el futuro a unas ayudas sociales ínfimas e invisibles.

Datos de sociedad por grupo de edad año 2018



Fuente: INE Instituto Nacional Estadística año 2018

Con la entrada de la digitalización en el mundo de las relaciones laborales, se buscan fórmulas que permitan satisfacer a los distintos sectores de la sociedad. Con ello conseguimos que los jóvenes no amplíen el periodo de tiempo para un primer contacto en el mercado laboral estableciendo jornadas de horas reducidas. En este contexto, lo ideal sería unir a aquellas personas de edad superior a los 50 años, que persiguen la jubilación anticipada, con jóvenes ansiosos por ocupar un puesto de trabajo.³⁰

30

<https://www.ehu.eus/documents/1393062/3915597/El+envejecimiento+de+la+poblaci%C3%B3n+trabajadora/bd217c09-60cc-4c33-8aaf-4e917ecbd429>

Concluyendo con esta reflexión, se entiende que la estabilización entre los distintos grupos supondría un beneficio común vinculado con una garantía en el fondo de pensiones.

