

4. Medidas de medicina del trabajo

- Reconocimientos médicos complementarios a los de vigilancia de la salud: vista, audiometrías, mamografías, PSA, electro-cardiogramas, etc.
- Programas de reincorporación al trabajo y rehabilitación después de bajas prolongadas.
- Programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo.

5. Medidas organizativas

- Las ausencias del personal motivadas por bajas y tratamientos de enfermedades crónicas no serán contabilizadas como absentismo a efectos de la aplicación del artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de la duración de las mismas.
- Los trabajadores y trabajadoras a las que se les haya reconocido una incapacidad permanente total tendrán preferencia en las convocatorias de puestos vacantes compatibles a su estado de salud.
- Impulsar la formación permanente que permita el desarrollo y la actualización de las capacidades a cualquier edad.
- Impulsar la formación en nuevas tecnologías, no solo para aumentar la cualificación y el reciclaje, sino también para combatir el tecnoestrés.
- Aumentar las pausas y tiempos de descanso durante la jornada.
- Flexibilidad y conciliación: reducción de horarios, días de teletrabajo, días libres.

La Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales es la herramienta sindical para promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a través de acciones de información, asistencia técnica, divulgación y promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

La OTPRL da soporte y asesoramiento a las personas interesadas en la salud laboral y de forma prioritaria, a los delegados y delegadas de prevención.

Ofrecemos

- Un servicio de asesoramiento personalizado llevado a cabo por un grupo de técnicos en prevención, expertos en diferentes especialidades preventivas y el mundo sindical. Asesoramiento presencial con cita previa, vía telefónica, vía correo electrónico o a través de la web de UGT Catalunya, www.ugt.cat.
- Nuestras publicaciones en PRL: trípticos, guías, la revista Sense Risc, artículos de prensa, novedades y noticias de acceso en la web www.ugt.cat.
- Nuestros eventos: charlas, jornadas y actos divulgativos sobre novedades en materia de prevención de riesgos laborales.

Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales (OTPRL)

Rambla del Raval, 29-35, 4a planta

08001 Barcelona

Tel: 93 304 68 32/33 – 93 329 82 73

www.ugt.cat/salutlaboral

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales.

**Negociación
colectiva:
Trabajadoras y
trabajadores de
edad avanzada**

Financiado por

AT2018-0074



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



UGT

DL B 26505-2019

El aumento de la esperanza de vida y el descenso de la natalidad provocan un progresivo envejecimiento de la población laboral al que los estados miembros de la UE están respondiendo con distintas medidas.

En esta línea podemos destacar en nuestro país la Ley 27/2011 que retrasa, de forma paulatina, la edad de acceso a la jubilación hasta los 67 años y promueve el alargamiento voluntario de la vida laboral.

Por otro lado tenemos también la Estrategia Nacional de Personas Mayores para un Envejecimiento Activo y para su Buen Trato (2018-2021), que en su Línea de Actuación Segunda, relativa a los derechos de los trabajadores mayores y al alargamiento de la vida laboral, establece la necesidad de considerar los efectos sobre la salud laboral de los trabajadores mayores con el fin de garantizar que sus condiciones y estado de salud sean adecuadas al puesto de trabajo.

Esta necesidad está reconocida por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales por el artículo 25, referido a trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. El factor edad, y la edad avanzada como en nuestro caso, son reconocidos de forma implícita en el texto legal al incluir a aquellos trabajadores que «por sus propias características personales o estado biológico conocido» puedan ser especialmente sensibles a los riesgos presentes en su puesto de trabajo.

Independientemente de las diferencias individuales, los trabajadores y trabajadoras de edad avanzada pueden verse afectados por ciertos cambios biológicos:

- Deterioro de ciertas capacidades sensoriales, especialmente las auditivas y visuales.
- Disminución de la fuerza física por pérdida de masa muscular y de elasticidad.
- Disminución de la capacidad cardiorrespiratoria.
- Pérdida de masa ósea, mayor fragilidad de los huesos y desgaste de las articulaciones que afecta en especial a las mujeres.
- Enlentecimiento de los reflejos, disminución de la memoria, mayor tiempo de reacción.
- Aumento de la tensión arterial.
- Pérdida de la capacidad inmunitaria frente a agentes contagiosos.
- Mayor prevalencia de enfermedades crónicas: cardiovasculares, cáncer, pulmonares, etc.

Orientaciones para la negociación colectiva:

1. **Incluir el factor de la edad** en las evaluaciones de riesgos laborales considerando las exigencias y los riesgos del lugar de trabajo, las capacidades funcionales y el estado de salud.

2. **Aplicar medidas preventivas** enfocadas a proteger la seguridad y la salud de las trabajadoras y trabajadores de edad avanzada:

- Adecuado el diseño de puestos, mobiliario, herramientas y equipos.
- Establecer restricciones a tareas que exijan de un gran esfuerzo físico como el levantamiento de cargas pesadas, y/o la realización de movimientos repetitivos.
- Uso de equipos y otras tecnologías de asistencia a la reducción de la carga física de trabajo.
- Aumentar los niveles de iluminación y procurar el control de la iluminación por parte del trabajador. Restricción de la conducción nocturna.
- Reducir los niveles de ruido de los lugares de trabajo.
- Evitar el trabajo nocturno o establecer, en todo caso, su voluntariedad.
- Evitar la exposición a temperaturas extremas en las que pueda existir riesgo de estrés térmico por calor o por frío.
- Promover el desarrollo de nuevas funciones adaptadas a la experiencia y transmisión del conocimiento (formación, tutorías, consultoría interna, etc.).

3. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o fuese insuficiente, los trabajadores y trabajadoras de edad avanzada que presenten una especial sensibilidad **serán destinados a otro puesto compatible con su estado de salud**, conforme a los principios de la movilidad funcional. En caso de no existir un puesto de trabajo o función compatible, podrá ser destinado a un puesto o función de distinta categoría, conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

**Negociación
colectiva:**

**Trabajadoras y
trabajadores de
edad avanzada**