

RIESGOS NUEVOS Y RIESGOS EMERGENTES: T+55

En términos generales es indudable que los accidentes de trabajo son más susceptibles de producirse en ciertos sectores de actividad, consecuencia en muchos casos de la realización de ciertas tareas profesionales que llevan asociadas en su desarrollo un potencial mayor nivel de riesgo.

Esta mayor recurrencia e incidencia de los riesgos, y por lo tanto de los accidentes, se ve notablemente incrementada cuando el colectivo que desarrolla esas tareas es el de trabajadores/as mayores de 55 años. Aumento de la vulnerabilidad consecuencia directa del natural y progresivo deterioro de las capacidades psicofísicas asociadas a los procesos de envejecimiento de los seres humanos.

Si tenemos en cuenta el progresivo y constante envejecimiento de la población trabajadora que se está produciendo en la mayor parte de los estados europeos, y especialmente en el



estado español, se hace urgente y necesario diseñar y poner en marcha políticas idóneas en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuyo objetivo sea garantizar la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as a lo largo de toda su vida laboral, especialmente en relación al colectivo de trabajadores/as mayores de 55 años, más sensible y vulnerable.

Este incremento o plus de la vulnerabilidad a los accidentes, puede y debe ser considerado como un riesgo nuevo y emergente (incrementado), no sólo teniendo en consideración la esfera individual del trabajador/a directamente afectado/a, sino también como consecuencia del notable crecimiento y repercusión del colectivo de trabajadores afectados.

Efectivamente, si atendemos a la incidencia y las características de la accidentalidad de este colectivo, podemos construir un **perfil de vulnerabilidad** que claramente lo define como un grupo laboral especialmente sensible, especialmente afectado en su salud por las condiciones en las cuales desarrolla su trabajo. Así estableciendo una relación de tendencias o predisposiciones que de una manera no exhaustiva configuran lo más significativo de dicho perfil de vulnerabilidad, nos encontramos con:

- ✓ Mayor vulnerabilidad a las enfermedades infecciosas.
- ✓ Mayor predisposición a sufrir trastornos del sistema osteomuscular.
- ✓ Mayor incidencia de caídas por falta de equilibrio.

- ✓ Mayor número de accidentes por pérdida de agudeza visual, fuerza muscular, resistencia a la fatiga y/o flexibilidad. Distensiones, esguinces, etc.
- ✓ Mayor incidencia de enfermedades profesionales de largo período de latencia: cáncer profesional, enfermedades respiratorias, etc.
- ✓ Mayor desactualización profesional en procesos de constante evolución tecnológica.
- ✓ Mayores efectos como consecuencia de la exposición a los agentes químicos y biológicos.
- ✓ Mayores penalidades para afrontar la realización de trabajos pesados de alta exigencia física.
- ✓ Peor adaptación a los inadecuados diseños ergonómicos para el manejo de máquinas y herramientas.
- ✓ Peor adaptación a las estructuras horarias y la duración de la jornada laboral.

Tendencias o predisposición en definitiva que requieren de una evaluación de los riesgos específicos, que se agravan y acentúan como consecuencia de estas y otras vulnerabilidades derivadas de la edad, y que sin duda también necesitan de la adopción de medidas de prevención y protección específicas, así como de las modificaciones y adaptaciones del puesto de trabajo que en cada caso sea necesario realizar.

Consecuencia del progresivo y hasta ahora imparable proceso de globalización y de los avances tecnológicos aplicados a la producción, aparecen en escena **nuevos modelos de organización del trabajo** que conllevan la introducción de tecnologías de la información, nuevos horarios y ritmos de trabajo o mayor flexibilidad y desregulación de las relaciones laborales. Esto unido a otros factores como la disminución del tamaño de las empresas o la aparición de nuevos modelos y tipologías de empleo, terminan por propiciar la aparición de riesgos nuevos y emergentes que afectan especialmente a una población trabajadora cada vez más envejecida y susceptible a estos riesgos emergentes, una vez riesgos nuevos y otras veces riesgos conocidos, mas notablemente incrementados por las vulnerabilidades propias de la población trabajadora mayor de 55 años a la que afectan especialmente.

Es evidente y constatable que la introducción de nuevos modelos de trabajo y de prácticas profesionales, acaban por hacer emerger nuevos riesgos al mismo tiempo que aumentan el peligro y el alcance de otros riesgos ya existentes, especialmente si hablamos de la población trabajadora de mayores de 55 años. Así factores tales como los aumentos de la carga de trabajo, la mayor exigencia de rapidez en la realización de las tareas o los mayores niveles de responsabilidad que el trabajador/a tiene que asumir en su desempeño, hacen que finalmente aparezcan riesgos físicos y psicosociales que sin duda alguna influirán en su salud y en su nivel de satisfacción en relación al trabajo que desarrollan, afectando en última instancia a sus capacidades laborales, a su rendimiento y a su grado de bienestar y salud física y psicosocial.

Como es sabido, **los riesgos psicosociales emergentes** cobran cada vez mayor importancia por su importante repercusión. Los mismos pueden venir derivados o ser consecuencia de múltiples factores, alguno de los cuales pasamos a exponer en función de su origen u origen, así como por su especial repercusión en los/as trabajadores/as mayores de 55 años:

Factores derivados de la estructura organizativa de la empresa que pueden generar insatisfacción laboral:

- Inestabilidad laboral permanente que terminan por generar profundas inseguridades, desafección y falta de identificación con la empresa.
- Relaciones jerárquicas rígidas y mal diseñadas en términos de participación y toma de decisiones, que finalmente acaban configurando un estilo de mando autoritario, unidireccional y no compartido.
- Ausencia por parte de la empresa de una política de comunicación e información formal, accesible, fluida, pertinente, oportuna y comprensible.
- Inexistencia de políticas justas y equilibradas de reconocimiento y promoción profesional.

Factores derivados de la configuración del puesto y de la carga de trabajo asociada al mismo:

- Inadecuado diseño y configuración de las tareas, con las exigencias y riesgos que de este proceso se derivan.
- Escasa e inadecuada definición y delimitación de competencias.
- Poco y limitado nivel de autonomía en la organización del propio trabajo y en la toma de decisiones.
- Escasa valoración y reconocimiento del trabajo que se desarrolla en la empresa.
- Bajo nivel de motivación con el que cuenta el trabajador/a para el desarrollo de su trabajo.

Factores derivados de la organización del tiempo de trabajo:

- Trabajo a turnos. Especialmente cuando se incluyen y exigen turnos de noche.
- Mala planificación de pausas y descansos que no permiten una idónea recuperación.
- Altos ritmos de trabajo.
- Larga y mal estructurada jornada laboral

En definitiva, factores de riesgo derivados de la organización del trabajo y de los nuevos modelos de producción que en la práctica, suponen la aparición de nuevos riesgos o la agudización de otros riesgos ya existentes, que cobran una especial importancia por su alto nivel de afectación e incidencia en un colectivo cada vez más amplio y representativo en el conjunto de la población trabajadora.