

# “Hacia un envejecimiento activo más saludable”

## Semana Europea de la Seguridad y Salud Laboral

*Celebrada en Madrid, el 21 de octubre de 2016*

El pasado viernes, 21 de octubre, las organizaciones empresariales de los servicios de prevención ajenos: **Federación ASPA**, **ANEPA** y **ASPREN**, celebraron la jornada “*Hacia un envejecimiento activo más saludable*” dentro del marco de la Semana Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este evento responde al objeto de las entidades organizadoras de ser promotoras de actividades que divulguen las buenas prácticas preventivas, la ética y la calidad en la seguridad y salud, en definitiva la cultura preventiva, y para ello y comulgando con el lema de esta Semana Europea “Trabajo saludables en cada edad” se planificó este programa multifocal, valorizado por la calidad de sus ponentes, quienes desgranaron diferentes perspectivas relacionadas con el envejecimiento y el entorno laboral, y cuya síntesis y



*Ponentes del acto.*

Para conducir este evento se contó con Dña. Carmen Soler, Gerente del Grupo OTP y experta en psicología que ha moderado y participado en múltiples actos sobre el particular.

D. Juan Dancausa-Presidente de Anepa, D. Miguel Romón-Vicepresidente de Federación ASPA y D. Ernesto Rubio-Gerente de Aspren fueron los encargados de inaugurar y clausurar la jornada.

#### Síntesis de ponencias.-

***D. Manuel Velázquez, Inspector de Trabajo y Seguridad Social y miembro del Observatorio Vasco sobre el Acoso y la Discriminación.***

Abordó el envejecimiento de la población trabajadora desde la perspectiva de los derechos fundamentales; igualdad de trato y no discriminación / integridad física / integridad moral / acoso por razón de la edad.



En cuanto a la discriminación se plantea como conclusivo, desde el análisis de la jurisprudencia, la resistencia de los tribunales a aceptar las limitaciones de la edad en el acceso a la función pública pero no ocurre así en determinados colectivos o profesiones con argumentos, claro está, adecuados y convincentes.

Analiza, a través de un repaso de la jurisprudencia, aspectos tales como el despido procedente, despido discriminatorio o el acoso, en las empresas como consecuencia de la edad de los trabajadores, así plantea acciones como la falta de acceso a la formación profesional o la atribución de funciones específicas de menor cualificación como actos discriminatorios por razón de la edad.

Considera preciso una serie de medidas que tengan como fin la permanencia de los trabajadores de cualquier edad y en situación de igualdad, en las políticas de gestiones de la edad de las personas tales como la obligación de la formación profesional, la carrera profesional, el traspaso de conocimiento, mejorar las condiciones de trabajo (ergonomía y psicología), etc.

***D<sup>a</sup> María Jesús Otero Aparicio. Centro Nacional de Nuevas Tecnologías (INSHT)***



Las condiciones sociodemográficas actuales nos llevan a poner el foco en el progresivo envejecimiento de la población y su repercusión en el mercado de trabajo. Mantener el sistema actual de pensiones y el estado de bienestar de las

sociedades europeas, pasa por prolongar la vida laboral y esto sólo será posible si las generaciones de más edad mantienen su capacidad de trabajo y conservan su salud.

El progresivo envejecimiento de las plantillas sitúa a las políticas de seguridad y salud en un foco de actuación prioritario, ya que será preciso ajustar las demandas y exigencias del puesto a las capacidades de las personas, optimizando para ello las condiciones de trabajo y los recursos personales y organizativos.

La intervención sobre las condiciones de trabajo psicosociales u organizativas va a constituir un eje fundamental de actuación para el mantenimiento de la salud física, cognitiva, emocional y social de todos los trabajadores y esto supondrá una ventaja competitiva de primer orden en los próximos años.

***Dra. Isabella Menghel del equipo de WANT Prevención Psicosocial y Organizaciones Saludables. Universitat Jaume I.***

Para dar pasos hacia una organización saludable, debemos tener en consideración la variable de la DIVERSIDAD, por eso desde la investigación aplicada, debemos analizar qué factores impactan en el bienestar que pueden ser diferentes atendiendo a la edad y no realizar intervenciones tipo sin atender a la realidad de cada organización.



***Don Ignacio Ara, profesor de la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM) y responsable del Grupo de Investigación GENUD Toledo.***

Don Ignacio Ara, cuyas líneas de investigación incluyen el estudio del “envejecimiento activo y la salud” y la promoción de la “actividad física en el ámbito laboral” presentó resultados de trabajos publicados por su grupo donde se resaltaba la necesidad de mantener un estilo de vida activo como método para favorecer un envejecimiento saludable de los trabajadores de las empresas. Durante su exposición hizo hincapié en los efectos deletéreos de la inactividad física y del sedentarismo durante el envejecimiento, especialmente en aquellos aspectos relacionados con la composición corporal (masa muscular, grasa y ósea), frente a aquellos trabajadores que con un estilo de vida activo reducían su absentismo (a través de la disminución de los trastornos musculoesqueléticos) y mejoraban su rendimiento (a través de la mejor capacidad cognitiva asociada al movimiento). Todo ello, en su opinión “hace necesario el replanteamiento definitivo de la necesidad de que desde el ámbito laboral se promuevan acciones específicas en este ámbito, no como una moda pasajera o con acciones puntuales sino como un aspecto básico y estratégico para la sostenibilidad de las organizaciones, tanto públicas como privadas”.



En cuanto a las experiencias, proyectos, llevadas a cabo por empresas, la jornada contó con la presencia de dos empresas de diferentes realidades; Laboratorios Quintón Internacional y Correos.

***Dña. Cecilia Coll Sánchez, Responsables de Personas y Valores. Laboratorios Quintón Internacional, S.L.***

La varias veces premiada, el último en los Premios Prevencionar, hace un repaso de su programa La felicidad radica en la salud, basado en la gestión de tres tiempo; familiar, personal y profesional, cuyo resultado en un crecimiento de la cifra de negocio en 2015 /2016 de y un 2.6% y un nivel de satisfacción de los empleados por trabajar en esta empresa de un 96%. El cómo, a través de la implantación de diferentes medidas; bienestar físico, medidas para mejorar la nutrición, mejoras en la jornada de trabajo (jornada continua, política de luces apagadas, flexibilidad de entrada y salida, día libre en tu cumpleaños, etc. ), permisos, formación, promoción interna, y novedades como día libre el día de tu cumpleaños.



***Don Antonio Díaz Ruiz. Subdirector General de Promoción de la Salud en Correos. Vicepresidente de AESPLA.***

Crea Salud nace, dentro del Plan Empresa Saludable, con el objetivo de asesorar a quienes realizan trabajos físicos, sobre las posturas que deben adoptar y los ejercicios que pueden poner en práctica, para prevenir y evitar que se produzcan -o empeoren- lesiones y recaídas en dolencias osteoarticulares (lumbalgias, hombro doloroso,...).

Con esta nueva iniciativa, CORREOS pretende ayudarnos a preservar y mejorar nuestra salud mediante talleres de orientación en los propios centros de trabajo, ofrecidos por especialistas de universidades deportivas españolas, centros universitarios de fisioterapeutas y del INEFC (Instituto Nacional de Educación Física de Cataluña) y, con conocimiento previo de las condiciones ergonómicas de cada puesto de trabajo, para poder aconsejar a cada empleado, de forma adecuada y personalizada.

¿CÓMO SE VA A LLEVAR A CABO CREA SALUD? Lo primero es un diagnóstico inicial para evaluar la 'edad funcional' del trabajador y, una vez recopilada la información, impartir clases teórico-prácticas en las que se entregarán los ejercicios a realizar según el puesto desempeñado y el estado de la salud del trabajador y, a continuación, sesiones prácticas en el propio puesto de trabajo, tanto personales como conjuntas.

Además, se entregará una tabla de ejercicios y un cuaderno de seguimiento personal, para observar la evolución de cada empleado de manera individualizada y en varios momentos a lo largo de un año. Al finalizar el proceso, los participantes dispondrán de recomendaciones útiles para proteger su salud y un informe final en el que podrán ver sus progresos.