

# **SALUD Y CONDICIONES DE TRABAJO EN TRABAJADORES MAYORES**



**MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ**

**JUNIO, 2015**



**AUTORA: ELENA ORDAZ CASTILLO**

**TUTORA : ELENA RONDA**

<b>INDICE</b>	<b>Pág.</b>
Resumen .....	3
Introducción.....	4
Justificación.....	7
Objetivos.....	8
Material y métodos.....	9
Resultados.....	12
Discusión.....	19
Conclusiones.....	21
Bibliografía.....	23

## RESUMEN

**Introducción:** En los últimos años, la población europea está envejeciendo a pasos agigantados. Las previsiones demográficas a corto-medio plazo describen una Europa envejecida con un marcado predominio de los trabajadores mayores en el mercado laboral.

**Objetivos:** Identificar las diferencias según dos grupos de edad (< 55 años y 55 años y más) en la percepción de las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora española.

**Metodología:** Las diferencias entre los dos grupos de edad se analizaron a partir de indicadores de trabajo y salud pertenecientes a la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo (VII\_ENCT). El análisis consistió en el cálculo de las prevalencias y la odds ratio cruda-OR<sub>c</sub> y ajustada pro sexo con su correspondiente intervalo del confianza al 95%.

**Resultados:** De los siete indicadores relacionados con las condiciones de trabajo, ruido, vibraciones, carga física, mental, autonomía, motivación y apoyo social, tan solo este último ha sido peor valorado por los trabajadores de 55 años y más, alcanzándose diferencias estadísticamente significativas en cuanto a soportar menor carga física, mental, disponer de más e autonomía y más motivación. No obstante los trabajadores mayores tienen una peor percepción de su estado de salud (OR<sub>a</sub>= 2,06 [1,75-2,42]) y presentan en mayor medida problemas de salud que si bien les conducen a la visita médica más frecuentemente los relacionan menos con su actividad laboral.

**Conclusiones:** A tenor de los resultados, los trabajadores de 55 años y más refieren tener menos quejas respecto a sus condiciones laborales e incluso se sienten más autónomos y motivados. Es el deterioro físico y mental el principal hándicap que encuentran estos trabajadores a la hora de ejercer sus tareas. Sería recomendable establecer políticas de promoción de la salud dentro de las empresas para mejorar los indicadores de salud y promover el envejecimiento activo de la población trabajadora española.

## INTRODUCCION

La población europea envejece. Según declaraciones de la Comisión Europea, tres son las tendencias responsables de este cambio (Comisión Europea 2005): 1) La continua subida de la esperanza de vida debido a una significativa mejora en la salud y calidad de vida de la población europea; 2) el aumento del grupo de edad de más de 65 años para el año 2030, momento en el cual la generación del baby boom alcanzará la edad de jubilación; y 3) el constante descenso del índice de natalidad por diversas razones.

En un informe publicado por el European Centre sobre envejecimiento las previsiones para el año 2025 de la población europea mayor a 50 años se sitúa por encima del 38% casi 10 puntos porcentuales más que el año 2000<sup>1</sup>. Este envejecimiento de la población lleva aparejado como consecuencia que la edad media de los trabajadores europeos sea más alta que nunca, con un claro predominio de los denominados, trabajadores mayores en el mercado laboral europeo.

En la UE-27 la tasa de empleo para las personas de 55-64 años aumentó del 36,9 % en el año 2000 al 46% en el 2009 <sup>(1)</sup> y las tendencias de la población activa en la UE-27 apuntan a que el grupo de edades de 55 a 64 años aumentará en un 16,2 % (9,9 millones) entre 2010 y 2030 mientras que el resto de grupos de edades mostrarán una tendencia a la baja, que va del 5,4 % (40-54 años) al 14,9 % (25-39 años).

Según datos de la EPA, entre 2007 y 2011 la población ocupada en España decreció un -11,1%. Este descenso no afectó al segmento de edad de 55 años y más años que, por el contrario mostró variaciones interanuales crecientes y en cómputo general en el periodo 2007-2011 aumentó un 6,5%.

La primera pregunta que surge en el abordaje de este tema es la propia definición de trabajador mayor ya que no existe ninguna respuesta de consenso al respecto. Diferentes agencias y organizaciones de un mismo país o distinto utilizan un amplio espectro de edades, que van desde 40 hasta 65 años de edad, para determinar cuándo se considera a los empleados como "trabajadores de edad avanzada".

En EEUU por ejemplo, el Departamento de Trabajo considera "trabajadores mayores" aquellos que superan los 55 años mientras que sin ir más lejos, en el Acta de Discriminación

por Edad en el Empleo del Departamento de Salud y Servicios Humanos se ofrece protección para cualquier persona en el lugar de trabajo mayor de 40 años<sup>3</sup>. En Reino Unido, la HSE, organismo que vela por la salud y la seguridad en el trabajo, sitúa el umbral de un “older worker,” en los 50 años<sup>4</sup> y en otros países latinoamericanos la edad se acorta a los 35 años. En el contexto Europeo, se habla de “*older worker*” por encima de los 55 y en nuestro país encontramos una estrategia Global para el Empleo publicada por Ministerio de Trabajo e inmigración destinada a los Trabajadoras de Más Edad por encima de los 55<sup>5</sup>.

El proceso de envejecimiento lleva aparejado una serie de deficiencias en las funciones sensoriales, orgánicas y cognitivas. También se asocia con un incremento en la patología de carácter crónica y limitante tales como el cáncer o enfermedades cardiovasculares<sup>6-8</sup>.

Atendiendo a las capacidades sensoriales, cabe destacar el deterioro auditivo<sup>9</sup> y visual<sup>10</sup> con una reducción en la agudeza visual, campo visual, pérdida de capacidad de acomodación, discriminación del contraste y del color e incremento en la sensibilidad a deslumbramientos. La función cognitiva (la memoria, el razonamiento y la comprensión) puede empezar a deteriorarse a partir de los 45 años de edad, según diversos estudios<sup>11-12</sup>. A partir de la treintena, la capacidad cardiorrespiratoria y la fuerza muscular se reducen en un 1-2 % anualmente<sup>13</sup> y a nivel respiratorio se produce además un deterioro progresivo de la función pulmonar<sup>14</sup>.

En el sistema músculo-esquelético, las personas pierden de 15 a 20 % de su fuerza entre las edades de 20 a 60 años y, es frecuente encontrar pérdida de masa ósea, osteoporosis, pérdida de masa muscular, degeneración del cartílago articular y artrosis<sup>15</sup>.

La menor capacidad física es un problema principalmente en los empleos con una elevada carga de trabajo físico; en torno al 30 % de los puestos de trabajo actuales en Europa entrañan malas posturas, manipulación de objetos pesados o tareas repetitivas<sup>16</sup>.

Desde un punto de vista estrictamente ergonómico, el deterioro asociado a “los trabajadores mayores” genera algunos problemas en su relación con el entorno físico. Por ejemplo, las dificultades en el desempeño de la tarea se deben a las demandas del entorno físico o del sistema, que suelen exceder las capacidades individuales, especialmente en los aspectos de percepción sensorial, destrezas psicomotoras, memoria, aprendizaje y fuerza muscular.

Si bien las demandas del entorno físico o de la tarea no suelen disminuir, sí lo suele hacer, como ya se ha mencionado las correspondientes capacidades funcionales. Las exigencias del trabajo son iguales para una persona de 20 años que para una de 60, sin embargo, la fuerza muscular a los 60-65 años es un 75% de la de un joven de 20-30 años. Este deterioro no es lineal, sino que es lento al comienzo y se acentúa en torno a los 50 años, principalmente para ciertos trabajos manuales. No existen diseños de los entornos de trabajo adecuados a las características de los trabajadores de edad.

El conjunto de estas limitaciones da lugar en muchas ocasiones a una cierta discriminación a la hora de contratar o en el trato con los compañeros. Así, los resultados del eurobarómetro 2012<sup>17</sup>, muestran que la discriminación por motivos de edad en el lugar de trabajo es la forma más frecuente de este tipo de discriminación. Aproximadamente 1 de cada 20 personas ha experimentado discriminación por motivos de edad en el lugar de trabajo (6%) y 1 de cada 7 (1 %) ha sido testigo de este tipo de discriminación<sup>18</sup>.

No obstante, aunque la salud y la capacidad física se deterioran a medida que envejecemos, existen otras destrezas y competencias especialmente las relacionadas con la comunicación organizacionales y habilidades sociales que solo maduran durante la segunda mitad de nuestra vida.

El pensamiento estratégico, la agudeza de ingenio, la consideración, la sabiduría, la capacidad de deliberar, la capacidad de racionalizar, el control de la vida, la percepción global y las capacidades lingüísticas mejoran con la edad<sup>16</sup>.

Diversos estudios muestran que los trabajadores de más edad tienen más dedicación al trabajo, mejores relaciones sociales en el mismo y permanecen más tiempo en el puesto de trabajo que los jóvenes<sup>19-21</sup> presentando a menudo tasas de absentismo más bajas<sup>16;22</sup>.

Las habilidades, experiencia y madurez de los trabajadores de más edad compensan los posibles problemas de salud achacables a la edad. Por otro lado, la edad parece que juega un papel protector frente a la siniestralidad laboral. Así se desprende del estudio de Guest (2014)<sup>23</sup>, donde los trabajadores menores de 30 años de edad tuvieron las tasas más altas de lesiones, con diferencias más significativas para las lesiones distintas de torceduras y esguinces que los mayores o, del Análisis del mercado laboral, condiciones de trabajo y

sinistralidad <sup>24</sup>, en el que se refleja que la tasa de incidencia de los trabajadores más jóvenes (16-30 años) fue 1,3 veces mayor a la del grupo de trabajadores de edad intermedia (33-54 años) intermedio y 1,6 superior a la de los mayores (55 y más).

Por lo general, las aptitudes, la experiencia y la madurez de los trabajadores mayores compensan los potenciales problemas como la mala salud relacionada con la edad. Numerosos atributos, como la sabiduría, el pensamiento estratégico, la percepción integral y la capacidad para deliberar, se incrementan o aparecen por primera vez al avanzar la edad. La experiencia laboral y los conocimientos técnicos también se acumulan con la edad. Además algunos estudios revelan que los trabajadores de avanzada edad tienen una mayor dedicación profesional, menos absentismo por enfermedad y mayor duración en el empleo.

En la actualidad, la creciente automatización y mecanización de las tareas, así como el uso de equipos motorizados, han reducido la necesidad del trabajo físico pesado y el cambiante mundo del trabajo valora cada vez más las numerosas capacidades y aptitudes asociadas con las personas mayores, como las aptitudes sociales, la atención al cliente y la atención a la calidad.

## **JUSTIFICACIÓN**

Debido a los cambios demográficos y tal y como se ha mencionado en el apartado anterior, el número de trabajadores de edad avanzada aumentará significativamente en las empresas europeas en los próximos años. Durante las próximas décadas, en los Estados miembros de la UE la mano de obra será la más vieja de la historia.

No obstante, el sistema de producción actual parece desdeñar a los trabajadores mayores frente a otros más jóvenes bajo la creencia de ser menos productivos e incluso problemáticos teniendo en cuenta el deterioro funcional asociado al paso del tiempo. En muchos casos, se llega incluso a la discriminación tal y como se muestra en los datos del eurobarómetro anteriormente citado.

En consecuencia, esta situación requiere profundizar en el impacto de la edad en el trabajo y la implicación real que esta tiene sobre la productividad y el rendimiento de las empresas ya que la competitividad de la Unión Europea para las próximas décadas dependerá, fundamentalmente, de la aportación de los trabajadores de mayor edad.

El presente proyecto se formula al objeto de aproximar el conocimiento sobre el estado de los trabajadores mayores en el mundo laboral a través del análisis de la percepción que ellos mismos tienen de sus condiciones laborales y de su estado de salud al mismo tiempo que se compara con los trabajadores más jóvenes.

## **OBJETIVOS**

Objetivo general:

Identificar las diferencias en la distribución de los factores de riesgo laboral entre trabajadores mayores y jóvenes.

Objetivos específicos:

1. Estimar el perfil de morbilidad percibida de los trabajadores de 55 años y más y compararla con los de menos de 55 años en una muestra de trabajadores asalariados en España.
2. Describir las condiciones de trabajo de los trabajadores de 55 años y más y compararla con los de menos de 55 años en una muestra de trabajadores asalariados en España.

## **MATERIAL Y METODOS**

El presente estudio se basa en el análisis estadístico de los datos de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo <sup>25</sup>.

La Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT) es una investigación propia del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), de ámbito nacional destinada al trabajador ocupado. En total se registraron datos de 8882 trabajadores. No obstante, para el presente trabajo con la finalidad de eliminar las posibles diferencias en las condiciones de trabajo entre asalariados y autónomos, fueron seleccionados exclusivamente los trabajadores asalariados reduciéndose la muestra a 7310 trabajadores (82,9% muestra total).

### ***Variable Independiente***

A partir de la variable cuantitativa “años cumplidos” se generó una variable dicotómica: con un grupo de trabajadores de edades comprendidas entre los 17 y 54 años y otro grupo de trabajadores de 55 años y más.

### ***Variables Dependientes.***

Se analizaron variables relacionadas con la carga de trabajo, horario, conductas violentas, formación y estado de salud.

### **Condiciones de trabajo**

Se midieron a través de siete indicadores: exposición a ruido, vibraciones, carga física, mental, apoyo social, motivación y autonomía.

1. Altos niveles de ruido, medido a través de una pregunta sobre la percepción del grado de exposición a ruido, donde las categorías de respuesta “*muy bajo, casi no hay ruido*” y “*no muy elevado pero es molesto*” se recodificaron en baja exposición a ruido y las otras dos categorías de respuesta “*existe ruido elevado...*” y “*existe ruido muy elevado*” se recodificaron en alta exposición a ruido.

2. Exposición a vibraciones; medido a través de una pregunta sobre la exposición a vibraciones, dicotomizando las distintas categorías de respuesta en si/no.
3. Exposición a altas exigencias físicas, medido con el sumatorio de siete preguntas categóricas ordinales donde el valor más bajo de la escala representa el máximo riesgo de exposición:
  - Adoptar posturas dolorosas o fatigantes
  - Estar de pie sin andar
  - Estar sentado sin levantarse
  - Levantar o mover cargas pesadas
  - Levantar o mover personas
  - Aplicar fuerzas importantes
  - Repetir los mismos movimientos de manos o brazos

Se consideró estar expuesto a una alta exigencia de trabajo físico el encontrarse por debajo de la mediana.

4. Altas exigencias psicológicas, medido como con el sumatorio de diez preguntas categóricas ordinales donde el valor más bajo de la escala representa el máximo riesgo de exposición.
  - Mantener un nivel de atención alto o muy alto
  - Trabajar muy rápido
  - Trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos
  - Atender a varias tareas al mismo tiempo
  - Tratar directamente con personas que no son empleados de donde Vd. trabaja:
  - Realizar tareas complejas, complicadas o difíciles
  - Realizar tareas monótonas
  - Trabajar con ordenadores
  - Usar internet
  - Tener mucho trabajo

El punto de corte fue la mediana estableciéndose como alta exposición aquellos valores por debajo de la mediana.

5. Apoyo social: sumatorio de dos preguntas con cinco categorías donde el valor más alto de la escala representa el máximo riesgo de exposición. El punto de corte fue la mediana estableciéndose como poco apoyo social aquellos valores por encima de la mediana.
  - Puede obtener ayuda de sus compañeros
  - Puede obtener ayuda de sus superiores.
6. Motivación: sumatorio de tres preguntas con cinco categorías ordinales donde el valor más alto de la escala representa el máximo riesgo de exposición. El punto de corte fue la mediana estableciéndose como poca motivación los valores por encima de la mediana.
  - En el trabajo, tiene la oportunidad de hacer aquello que sabe hacer mejor
  - Puede poner en práctica sus propias ideas en su trabajo
  - Tiene la sensación de estar haciendo un trabajo útil
7. Autonomía: sumatorio de cuatro preguntas con cinco categorías ordenadas donde el valor más alto de la escala se corresponde con el máximo riesgo.
  - El orden de las tareas
  - El método de trabajo
  - El ritmo de trabajo
  - La distribución y/o duración de las pausas en el trabajo

La mediana de la variable resultante fue considerada como el punto de corte entre tener autónoma ( $x < \text{mediana}$ ) y no tener autonomía ( $x > \text{mediana}$ ).

En cuanto a las características de la jornada de trabajo se ha tenido en cuenta el número de horas trabajadas por semana, el tipo de jornada, trabajar fines de semana y festivos y la conciliación laboral.

Las conductas violentas en el trabajo se han analizado a partir de 12 preguntas de respuesta múltiple sobre los distintos tipos de violencia o discriminación.

### Formación recibida

Variable dicotómica sobre la formación recibida en relación con los riesgos de seguridad y salud en el trabajo.

### Variables de salud

La variable original de salud percibida con cinco categorías (muy bueno/buena/regular/mala/muy mala) se dicotomizó en “*Muy buena/buena*” y “*regular/mala/muy mala*”.

Por otro lado, se analizaron los problemas de salud más prevalentes, la percepción de su relación con el trabajo y las visitas al médico como consecuencia de los mismos, para acabar con el estudio de la prevalencia de la variable dicotómica accidentes de trabajo.

### ***Análisis Estadístico***

El análisis consistió en el cálculo de las prevalencias de cada uno de los indicadores por grupos de edad as y la comparación del exceso de riesgo entre los dos grupos de edad creados mediante el cálculo de la odds ratio de prevalencia cruda-OR<sub>c</sub> (trabajadores mayores frente a jóvenes) y ajustada pro sexo (OR<sub>a</sub>) con su correspondiente intervalo del confianza al 95%..El programa estadístico utilizado fue el IBM SPSS Statics 22.0.

## **RESULTADOS**

Del total de asalariados, 915 son trabajadores de 55 años y más (12,5%) y 6395 son trabajadores más jóvenes (87,5%).

Las características sociodemográficas de los dos grupos de edad (**Tabla 1**) fueron muy similares en cuanto a sexo y a su distribución por sector de actividad no observándose diferencias estadísticamente significativas (  $p>0,005$ ).

**Tabla 1:**  
Características sociodemográficas de la muestra

		17-54 años		55 años y más		p-valor
		n	%	n	%	
Sexo	Hombres	3236	50,6	486	53,1	>0,05
	Mujeres	3159	49,4	429	46,9	
Sector actividad	Agricultura	209	3,3	23	2,5	>0,05
	Industria	932	14,6	139	15,2	
	Construcción	452	7,1	58	6,3	
	Servicios	4801	75,1	695	76,0	
	Total	6394	100,0	915	100,0	

Base: total de trabajadores asalariados

En cuanto al desglose por las distintas actividades económicas se aprecia una mayor dispersión entre los trabajadores más jóvenes mientras que el 35% de los trabajadores mayores se concentran en Administración pública, educación y actividades sanitarias. (Tabla 2).

**Tabla 2:**  
Principales actividades económicas (CNAE 2009) según grupos de edad (Datos en %)

	17-54 años	55 y más años
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motoc	9,6%	4,3%
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligator	7,7%	13,5%
Educación	7,7%	11,6%
Actividades sanitarias	6,0%	9,9%
Servicios de comidas y bebidas	6,1%	3,3%
Construcción de edificios	4,4%	3,3%
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	3,3%	5,5%
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto	3,0%	2,5%
Otros servicios personales	2,7%	4,3%
Transporte terrestre y por tubería	2,9%	2,5%
Agricultura, ganadería, caza y servicios relac. con las mism	2,9%	2,0%
Industria de la alimentación	2,3%	2,1%
Actividades de construcción especializada	2,2%	2,3%
Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	2,1%	1,7%
Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	1,9%	2,0%

Base: total de trabajadores asalariados

### Condiciones de Trabajo

Los trabajadores más jóvenes presentan una peor percepción de las condiciones de trabajo para seis de los siete indicadores analizados (Tabla 3). En general, por debajo de los 55 años, los trabajadores manifiestan tener que soportar más ruido molesto y vibraciones en el desempeño de sus tareas aunque estas diferencias no han resultado estadísticamente significativa. También presentan mayores exigencias físicas (46,1% vs 41%  $OR_a = 0,80[0,69-0,93]$ ) y mentales (50,4% vs 42,1%  $OR_a = 0,72[0,62-0,83]$ ) , menos autonomía (51% vs 44,7% ; $OR_a = 0,78 [0,67-0,90]$ ) y , se encuentran menos motivados que los trabajadores mayores (47,5% vs 40,8%  $OR_a = 0,76 [0,66-0,89]$ ).

Estos últimos, sin embargo manifiestan contar con menos apoyo social aunque la diferencia no ha resultado estadísticamente significativa ( 0,6% vs 48,1%,  $OR_a = 0,96-1,23$ ).

**Tabla 3:**

Prevalencia y Odss de los indicadores de condiciones de trabajo por grupo de edad .

	17-54 años		55 años y más		OR <sub>c</sub>	IC 95%		OR <sub>a</sub>	IC 95%	
	n	%	n	%						
Ruido	707	11,1	89	9,8	0,86	,68	1,08	,84	,66	1,06
Vibraciones	909	14,3	110	12,1	,82	,66	1,01	,78	,62	,96
altas exigencias físicas	2697	46,3	344	41,0	,80	,69	,93	,80	,69	,93
altas exigencias mentales	3085	50,4	371	42,1	,72	,62	,83	,72	,62	,83
apoyo social	1404	48,1	141	50,6	1,10	,96	1,27	1,10	,95	1,27
Motivación	2707	47,5	376	40,8	,76	,66	,88	,76	,66	,89
autonomía	2938	51	160	44,7	,78	,67	,90	,78	,67	,90

OR<sub>c</sub> = OR de trabajadores mayores respecto a jóvenes

OR<sub>a</sub>= OR ajustada por sexo

### Horario de trabajo

En cuanto a las características de la jornada (Tabla 4), la media de horas de trabajo a la semana es muy similar en ambos grupos de edad sin apreciarse diferencias estadísticamente significativas (37,5h mayores vs 37,9 horas jóvenes ,  $p = 0,810$ ). Conviene señalar que las mujeres mayores trabajan de media casi una 1 hora más a la semana que las más jóvenes (35,4h vs 34,9h) mientras que entre los hombres no se aprecian diferencias entre jóvenes y mayores (aprox. 40h/ semana).

El tipo de jornada también refleja un comportamiento desigual entre los dos grupos de edad ( $p < 0,005$ ), mientras que casi la mitad de los trabajadores mayores realizan jornadas de trabajo continuas los más jóvenes ocupan más trabajos de jornada partida y a turnos.

**Tabla 4:**  
Tipo de jornada de trabajo según grupo de edad

	17-54 años		55 años y más		p-valor
	n	%	n	%	
Jornada Partida	2299	36,8	290	32,2	P<0,005
Jornada Continúa	2440	39,1	422	46,9	
Rotativa/turnos	1505	24,1	188	20,9	
Total	6244	100	900	100	

La falta de conciliación, trabajar los sábados o tener que prolongar la jornada laboral son aspectos más prevalentes entre el grupo de trabajadores más jóvenes tal y como se refleja en la **Tabla 5**.

**Tabla 5:**  
Prevalencia y Odds de indicadores de conciliación laboral según grupos de edad

	17-54 años		55 años y más		OR <sub>c</sub>	IC 95%		OR <sub>a</sub>	IC 95%	
	n	%	n	%						
Trabajar sábado	1916	30,1	217	23,8	,72	,62	,85	,73	,62	0,86
Trabajador domingo	1026	16,1	140	15,4	,94	,78	1,14	,95	,78	1,15
Jornada laboral prolongada	1481	23,3	177	19,6	,80	,67	,95	,79	,66	,94
Falta conciliación	1404	22,0	141	15,4	,64	,53	,77	,64	,53	,78

OR<sub>c</sub> = OR de trabajadores mayores respecto a jóvenes  
OR<sub>a</sub> = OR ajustada por sexo

Las conductas discriminatorias afectan al 11,2% de los trabajadores de menos edad frente al 9,2% de los mayores. Cabe destacar las conductas discriminatorias por edad más prevalentes entre los más mayores.(

**Tabla 6).**

**Tabla 6:**  
Prevalencia de conductas violentas por grupos de edad (%)

	17-54 años	55 y más años
Amenazas de violencia física	3,9	3,4
Violencia física cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo	0,6	0,5
Violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo	2,4	2,2
Pretensiones sexuales no deseadas (acoso sexual)	0,4	0,1
Agresiones verbales, rumores o aislamiento social	7,5	6,2
Discriminación por la edad	0,5	0,8
Discriminación por la nacionalidad	0,9	0,3
Discriminación sexual/discriminación por género	0,6	0,5
Discriminación por la raza, origen étnico o color de su piel	0,4	0,3
Discriminación por la religión	0,2	0,0
Discriminación por una discapacidad	0,1	0,1
Discriminación por la orientación sexual	0,1	0,0
Ninguna	88,8	90,8

Base: 7310 trabajadores asalariados. Pregunta de respuesta múltiple.

### Formación

La probabilidad de recibir formación entre los trabajadores mayores es menor que entre los jóvenes ( $OR_a = 0,85$  [0,73-0,98]).

**Tabla 7**  
Prevalencia de formación recibida según grupos de edad

	17-54 años		55 y más años		OR <sub>c</sub>	IC 95%	OR <sub>a</sub>	IC 95%
	n	%	n	%				
No	2442	38,6	381	42,3				
Si	3882	61,4	520	57,7	0,86	0,75-0,99	0,85	0,73-0,98
total	6324	100	901	100				

OR<sub>c</sub> = OR de trabajadores mayores respecto a jóvenes  
OR<sub>a</sub> = OR ajustada por sexo

### Estado de Salud

En cuanto a la percepción del estado de salud (**Tabla 8**), los trabajadores de 55 años presentan el doble de posibilidades que los jóvenes de percibir su salud como regular/mala/muy mala 2,06 [1,75-2,42]).

**Tabla 8:**  
Prevalencia y Odds de salud percibida según grupos de edad

	17-54 años		55 y más años		OR <sub>c</sub>	IC 95%	OR <sub>a</sub>	IC 95%
	n	%	n	%				
Regular/malo/muy malo	1023	16,0	254	27,7				
Bueno/muy bueno	5367	84,0	662	72,3	2,01	1,71-2,36	2,06	1,75-2,42
total	6390	100,0	916	100,0				

OR<sub>c</sub> = OR de trabajadores mayores respecto a jóvenes

OR<sub>a</sub> = OR ajustada por sexo

En la **Tabla 9** se resume la prevalencia de los problemas de salud de los trabajadores, la percepción de los mismos sobre su posible relación con el trabajo y las visitas al médico realizadas por estos problemas. En general, los trabajadores mayores de 55 años manifiestan tener más problemas de salud que el grupo más joven.

Destacan, los dolores osteomusculares (espalda, cuello y nuca, hombros, brazos y piernas), seguidos del cansancio o agotamiento, estrés o ansiedad y problemas visuales.

No obstante los trabajadores mayores achacan con menos frecuencia sus dolencias al trabajo aunque estas dolencias les llevan a efectuar más visitas al médico.

**Tabla 9:**

Prevalencia de los problemas de Salud por grupo de edad (datos en %)

	17-54 años			55 años y más		
	Problemas salud	Agravado producido trabajo	Visita médica	Problemas salud	Agravado producido trabajo	Visita médica
Dolor de cuello/nuca	32,0%	87,5%	57,0%	36,4%	87,4%	69,8%**
Dolor de espalda	50,0%	88%	58,4%	57,6%	85,6%	73,3%**
Dolor en hombros, brazos	26,3%	88,3%	56,6%	34,7%	85,2%	75,6%**
Dolor en piernas, rodillas o pies	21,3%	81,8%	52,9%	28,3%	75,0%*	69,6%**
Problemas respiratorios	3,9%	33,6%	79,8%	4,8%	47,7%	71,4%
Problemas de la voz	4,8%	73,8%	57,9%	5,8%	69,8%	56,8%
Problemas de la piel	3,7%	38,2%	67,0%	4,5%	43,9%	72,2%
Problemas auditivos (en los oídos)	4,6%	47,4%	71,9%	10,1%	49,5%	82,2%
Problemas visuales (en los ojos)	10,3%	53,6%	77,9%	19,4%	42,7%**	86,9%
Tensión arterial alta	4,8%	36,0%	79,3%	13,1%	37,8%	88,9%
Dolor de cabeza	14,5%	60,9%	48,3%	13,4%	60,2%*	67,6%**
Problemas para conciliar el sueño	9,2%	69,1%	46,3	14,0%	60,9%	59,7*
Estrés, ansiedad o nerviosismo	16,5%	83,5%	44,2%	19,7%	75,0%**	55,6%*
Depresión o tristeza	4,5%	60,0%	59,1%	7,3%	59,7%	75,0%
Cansancio, agotamiento	18,3%	88,2%	29,8%	21,4%	83,2%	45,4%**
otros	,8%	41,7%	80,8%	1,2%	18,0%	100%
ninguno	29,1%			16,1%		

Base: Trabajadores que han señalado algún problema de salud). Datos en %

Pregunta de respuesta múltiple

\* $P < 0,005$

\*\*  $p = 0,000$

Finalmente en la **Tabla 10** se refleja la prevalencia de accidentes de trabajo. Se observa un ligero incremento de los mismos en el grupo de más edad aunque la diferencia no ha resultado estadísticamente significativa ( $OR_a = 1,04 [0,8-1,34]$ ).

**Tabla 10:**  
Prevalencia y odds de accidentes de trabajo según grupos de edad

	17-54 años		55 y más años		OR <sub>C</sub>	IC 95%	OR <sub>a</sub>	IC 95%
	n	%	n	%				
No	5891	92,2	840	91,9				
Si	495	7,8	74	8,1	1,05	0,81-1,35	1,04	0,80-1,34
total	6386	100	914	100				

## DISCUSION

Los resultados de nuestro estudio reflejan una baja participación de los trabajadores mayores en el mercado laboral, con una representación del 14,2% muy por debajo de la media europea señalada por Eurostat, en el año 2013, donde la tasa de empleo de los trabajadores de 55 años y más alcanzó el 55,1%

El peso de los trabajadores mayores en el mercado laboral nacional está muy lejos del que les corresponde en el total de la población potencialmente activa. Posiblemente este resultado se deba a que los trabajadores de más edad en el pasado reciente hayan tenido más problemas para competir con unos puestos de trabajo cada vez más escasos, en parte por su menor nivel educativo (especialmente si lo comparamos con el de los jóvenes), las mayores dificultades de adaptación laboral como consecuencia de los cada vez más rápidos cambios tecnológicos, los mayores salarios (principalmente por la consolidación de derechos adquiridos vía antigüedad) que habría que pagarles y, finalmente, por las reticencias de los empresarios debidas a los mayores problemas de salud o accidentes laborales en que podrían incurrir, que se pueden traducir en un mayor absentismo laboral.

La peor percepción del estado de salud de los trabajadores mayores, puesta de manifiesto en nuestro estudio, podría ser un indicativo de la mayor prevalencia de los problemas de salud evidenciados tal y como se refleja en numerosos hallazgos bibliográficos que describen el deterioro de las funciones sensoriales y motoras asociadas al envejecimiento <sup>11; 12; 26-29</sup>

No obstante, tanto la disminución de las funciones sensoriales como la reducción de la fuerza física se pueden compensar en la vida laboral diaria a través del uso de gafas o de audífonos, o también incorporando un diseño ergonómico en el puesto de trabajo (por ejemplo, con una buena iluminación o con equipos de levantamiento automatizados).

Padula<sup>30</sup>, en su estudio diferencial sobre capacidades funcionales entre trabajadores mayores y jóvenes concluye que son los primeros quienes presentan una mayor prevalencia de enfermedades y consumo de medicamentos pero no se evidencian diferencias estadísticamente significativas en cuanto al índice de capacidad de trabajo (ICT) entre los dos grupos de edad.

Similar resultado se desprende de la revisión sistemática llevada a cabo por Van der Berg & col<sup>31</sup>, sobre los factores determinantes del Índice de capacidad de trabajo (ICT), instrumento de medición de la capacidad de trabajo, basado en la percepción del trabajador sobre su salud, las demandas de trabajo y sus recursos mentales, en el que no se consigue establecer una relación directa con la edad y si con los factores individuales del trabajador, el estilo de vida, la condición física y las demandas del trabajo.

Las investigaciones científicas que evalúan el rendimiento profesional de los trabajadores mayores respecto a los más jóvenes, confirman «que no existe una diferencia significativa en el rendimiento laboral entre los trabajadores de mayor edad y los más jóvenes»<sup>32</sup>. Una explicación del alto rendimiento profesional que muestran los trabajadores mayores puede ser que estos pueden compensar cualquier deficiencia en sus competencias individuales con otras en las que sean más sobresalientes.

Según Ng<sup>19</sup>, los trabajadores mayores utilizan diversas estrategias para adaptarse al deterioro de los recursos físicos que ayudan a hacer frente y mantener su funcionamiento en el lugar de trabajo por encima incluso de los trabajadores más jóvenes. La aptitud más positiva a la hora de valorar las condiciones de trabajo o la mayor satisfacción en su ejecución, resultados puestos de manifiesto en nuestro estudio, podrían constituir un ejemplo sobre estas estrategias de adaptación .

Por otro lado, la falta de significación estadística encontrada en nuestros resultados sobre la prevalencia de accidentes de trabajo coincide con los hallazgos del estudio de Guest, M & col.<sup>23</sup>, cuyos resultados sostienen que los trabajadores mayores son más capaces de realizar su trabajo de forma segura, evitando así el riesgo y el accidente.

El contrapunto a todo lo expuesto, lo encontramos a la hora de analizar la formación complementaria en los trabajadores, herramienta imprescindible a la hora de actualizar sus cualificaciones y afianzar su puesto en el mercado laboral. La realidad, según se desprende del informe sobre Trabajo saludable en un Europa que envejece<sup>33</sup> y de nuestros resultados es que los trabajadores de edad avanzada se forman mucho menos que otros grupos de edad.

Por tanto, el envejecimiento de la población trabajadora no debe verse como un problema y los trabajadores de más edad no deben constituir un riesgo para las empresas si no en muchos casos, una ventaja aprovechando de ellos su experiencia y su adaptabilidad al mercado laboral.

Se trataría entonces de apostar por políticas de promoción de la salud dentro de las empresas que apoyasen el desarrollo de hábitos de vida saludable, físicos y mentales y del fomento de la formación continuada entre los trabajadores más mayores ya que solo el aprendizaje puede preparar de verdad a los trabajadores del futuro hacia el cambio.

## CONCLUSIONES

1. El 14,2% de los trabajadores nacionales encuestados tienen 55 años y más. Las mujeres representan un menor porcentaje en el grupo de más edad aunque la diferencia no ha resultado estadísticamente significativa.
2. La distribución de trabajadores en los distintos sectores de actividad no refleja diferencias significativas entre los dos grupos de edad aunque se aprecia una mayor prevalencia de trabajadores mayores en el sector servicios e industria.

3. En líneas generales, los trabajadores mayores perciben mejor las condiciones de trabajo a las que están expuestos manifestando soportar una menor carga física y mental respecto a los más jóvenes.
4. Por otro lado, gozan de más autonomía a la hora de realizar su trabajo y se encuentran más motivados que los jóvenes aunque disfrutan de menos apoyo de sus jefes o compañeros que los trabajadores más jóvenes.
5. Las conductas discriminatorias han resultado más prevalentes en el grupo de menos edad si bien se aprecia un ligero incremento de la discriminación por edad entre los mayores.
6. En cuanto al tipo de jornada laboral, los trabajadores mayores realizan más frecuentemente jornadas de trabajo continuas, realizando menos horas extras que los jóvenes y conciliando mejor su vida laboral y personal.
7. Los trabajadores mayores reciben, de manera estadísticamente significativa, menos formación en seguridad y salud en el trabajo que los jóvenes.
8. La salud es claramente peor percibida entre los trabajadores mayores manifestando en mayor medida tener problemas de salud.
9. En general, los principales problemas de salud están relacionados con el sistema musculoesquelético, el cansancio, el oído, la vista y el estrés si bien la prevalencia es mucho mayor en el grupo de más edad ocasionándoles un mayor número de visitas al médico.
10. No obstante, los trabajadores de 55 años y más relacionan en menor medida estas dolencias con su actividad laboral.
11. No se observan diferencias estadísticamente significativas en la prevalencia de accidentes de trabajo por grupos de edad.

12. Una limitación de este estudio es el diseño transversal de la VII\_ENCT que no permite establecer una relación causa efecto ya que los datos del evento y la exposición son medidas en el mismo momento.
13. Por otro lado, la distinta percepción de la exposición laboral puede estar influenciada por los centros de actividades profesionales derivadas de la carrera profesional.

## **BIBLIOGRAFIA.**

1. Asghar Zaidi. Features and Challenges of Population Ageing: The European Perspective. European Centre; 2008. Disponible en: [http://www.euro.centre.org/data/1204800003\\_27721.pdf](http://www.euro.centre.org/data/1204800003_27721.pdf).
2. Agenica Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Trabajadores de edad avanzada. 2015. (Consultado el 6 /04/2015). Disponible en: [https://osha.europa.eu/es/priority\\_groups/ageingworkers/index\\_html](https://osha.europa.eu/es/priority_groups/ageingworkers/index_html).
3. Acta de Discriminación por Razón de Edad , Departamento de Salud y Servicios Humanos de los EE.UU, (1975). (Consultado el 14/04/2015). Disponible en: <http://www.hhs.gov/ocr>.
4. Health and Safety Executive. Health and safety for older workers. 2015. (Consultado 6/04/2015). Disponible en: <http://www.hse.gov.uk/vulnerable-workers/older-workers.html>.
5. Resolución de 14 de noviembre de 2011, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011, por el que se aprueba la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más)., BOE Núm. 283 , (2011).
6. Grace Christ and Sadhna Diwan. Chronic Illness and Aging. 2015.

7. Ruzicka S. The impact of normal aging processes and chronic illness on perioperative care of the elderly. *Semin Perioper Nurs* 1997 Jun 1;6(1):3-13.
8. World Health Organization. *Global Health and Aging*. 2012.(Consultado 13/04/2015). Disponible en: [http://www.who.int/ageing/publications/global\\_health.pdf](http://www.who.int/ageing/publications/global_health.pdf).
9. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo(INSHT). NTP 366: Envejecimiento y trabajo: audición y motricidad. (Consultado el 10/04/2015). Disponible en <http://www.insht.es/portal/site/Insht/>
10. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. NTP 348: Envejecimiento y trabajo: la visión. (Consultado el 10/04/2015). Disponible en <http://www.insht.es/portal/site/Insht>
11. Sapkota RP, van dL, I, Pardhan S. How does aging affect the types of error made in a visual short-term memory 'object-recall' task? *Front Aging Neurosci* 2014;6:346.
12. Theppitak C, Lai V, Izumi H, Higuchi Y, Kumudini G, Movahed M, et al. Visual Recognition Memory Test Performance was Improved in Older Adults by Extending Encoding Time and Repeating Test Trials. *J Occup Health* 2015 Jan 19;56(6):453-60.
13. Stoltz, J, .F. *Cardiovascular Biology: Endothelial Cell in Health and Hypertension*, Volumen 1. In: J.F.Stoltz, editor.Netherlands: IOS Press; 2007.
14. Gulshan Sharma and James Goodwin. Effect of aging on respiratory system physiology and immunology. *Clin Interv Aging* 2006 Sep 1;1(3):253-60.
15. Deschenes MR1. .Effects of aging on muscle fibre type and size. *Sports Med* 2004;34(12):809-24.
16. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Promoción del envejecimiento activo en el trabajo. (2012). (Consultado el 16/04/2015). Disponible en : <https://osha.europa.eu/es/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>.

17. European Commission. Active Ageing. Special Eurobarometer 378. 2012 Jan 1. (Consultado el 16/04/2015). Disponible en : [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_378\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_378_en.pdf)
18. Kirkham HS, Clark BL, Bolas CA, Lewis GH, Jackson AS, Fisher D, et al. Which modifiable health risks are associated with changes in productivity costs? *Popul Health Manag* 2015 Feb;18(1):30-8
19. Ng ES, Law A. Keeping up! Older workers' adaptation in the workplace after age 55. *Can J Aging* 2014 Mar;33(1):1-14.
20. Yeung DY, Fung HH, Chan DK. Positive effect of social work-related values on work outcomes: the moderating role of age and work situation. *J Gerontol B Psychol Sci Soc Sci* 2015 Mar;70(2):235-46.
21. Bohle P PCQM. Time to call it quits? The safety and health of older workers. *Int J Health Serv* 2010;40(1):23-41.
22. Martocchio JJ1. Age-related differences in employee absenteeism: a meta-analysis. *Psychol Aging* 1989;4(4):409-14
23. Guest M, Boggess MM, Viljoen DA, Duke JM, Culvern CN. Age-related injury and compensation claim rates in heavy industry. *Occup Med (Lond)* 2014 Mar;64(2):95-103.
24. Antonia Almodóvar LGMG-CMM. Análisis del mercado laboral, condiciones de trabajo y siniestralidad. Una perspectiva según la edad . 2013.
25. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2011
26. Norman JF, Adkins OC, Norman HF, Cox AG, Rogers CE. Aging and the visual perception of exocentric distance. *Vision Res* 2015 Apr;109(Pt A):52-58.
27. MacLeod KE, Satariano WA, Ragland DR. The Impact of Health Problems on Driving Status among Older Adults. *J Transp Health* 2014 Jun;1(2):86-94.

28. Smith P, Bielecky A, Ibrahim S, Mustard C, Saunders R, Beaton D, et al. Impact of pre-existing chronic conditions on age differences in sickness absence after a musculoskeletal work injury: a path analysis approach. *Scand J Work Environ Health* 2014 Mar;40(2):167-75.
29. Jones MK, Latreille PL, Sloane PJ, Staneva AV. Work-related health risks in Europe: are older workers more vulnerable? *Soc Sci Med* 2013 Jul;88:18-29.
30. Padula RS, Comper ML, Moraes SA, Sabbagh C, Pagliato WJ, Perracini MR. The work ability index and functional capacity among older workers. *Braz J Phys Ther* 2013 Jul;17(4):382-91.
31. Van den Berg TI, Elders L, Zwart B, Burdorf A. The effects of work-related and individual factors on the Work Ability Index: a systematic review. *Occup Environ Med* 2009;66:211-20.
32. Kruse A; Whal, HW. Personality development in old age. *Z Gerontol Geriatr*. 1999 Aug;32(4):279-93.
33. European Network for workplace health promotion. Trabajo Saludable en una Europa que Envejece. 2006. (Consultado 28/05/2015) Disponible en [http://www.insht.es/PromocionSalud/Contenidos/Promocion%20Salud%20Trabajo/Documentos%20ENWHP/Guias/Ficheros/ENWHP\\_Ageing\\_Europe\\_ES.pdf](http://www.insht.es/PromocionSalud/Contenidos/Promocion%20Salud%20Trabajo/Documentos%20ENWHP/Guias/Ficheros/ENWHP_Ageing_Europe_ES.pdf)