



Entrevista a la profesora M^a Teresa Igartua Miró: Gran Transformación del Trabajo y envejecimiento de la población^{*}

por Silvia Fernández Martínez

- 1. Teniendo en cuenta los profundos cambios demográficos que se están produciendo, en particular el envejecimiento de la población, en su opinión, ¿cuáles son los retos a los que la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo tendrá que hacer frente? ¿Cuáles pueden ser las posibles soluciones?**

El cambio demográfico, representado por un particular envejecimiento de la población y la necesidad sentida en la mayoría de los ordenamientos de prolongar la vida activa y retrasar las edades de jubilación, plantea nuevas necesidades y problemáticas que deben ser afrontadas tanto desde una perspectiva estrictamente laboral, en el campo de la Seguridad Social y, de modo especial, en el campo de la Seguridad y Salud en el trabajo.

Con carácter general, es preciso un cambio de perspectiva en las políticas preventivas, hacia enfoques mayormente centrados en la salud, en las condiciones y requerimientos personales del trabajador y en la promoción y el fomento del bienestar en el trabajo. Son, asimismo, insuficientes, por ineficaces, las aproximaciones centradas en la sanción, los controles y la represión, necesitando de una revisión del modo de afrontar la prevención de riesgos, encaminada a la mejora progresiva de las condiciones de vida y trabajo, y en última instancia, a la mejora de la productividad y la competitividad. Para ello se debe contar con una implicación y un liderazgo de las empresas centrado en la prevención, y con una participación activa de los trabajadores, la formación de equipos de trabajo multidisciplinares, la sensibilización de todos y cada uno de los sujetos implicados en la prevención, las buenas prácticas y la capacidad de obtener enseñanzas de las experiencias negativas.

En el campo específico del envejecimiento y la prolongación de la vida activa, junto a las actividades ya anunciadas por los poderes públicos, de investigación en el terreno acerca de las repercusiones de la edad en la seguridad y salud, seguramente cabría acometer diferentes reformas legales: prohibición efectiva de discriminación más allá de las tímidas referencias actuales, regulación de medidas específicas: evaluación de riesgos, información, formación, vigilancia de la

^{*} Esta entrevista se enmarca en el ámbito del Congreso Internacional “La Gran Transformación del Trabajo” que tuvo lugar en Bérgamo los días 6 y 7 de noviembre de 2015, organizado por la Universidad de Bérgamo en colaboración con ADAPT. La profesora M^a Teresa Igartua Miró es Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla (España). Silvia Fernández Martínez es Doctoranda de la Escuela de Doctorado en Formación de la Persona y Mercado de Trabajo de la Universidad de Bérgamo en colaboración con ADAPT.

salud y adaptación y cambio de las condiciones y tiempo de trabajo. Medidas que pueden ser extraídas, no sin dificultades, de la genérica y omnicomprendensiva regulación legal en materia de PRL. Ahora bien, la trascendencia del asunto y la necesidad de prolongar la vida activa, evitando expulsiones prematuras, exigirían a nuestro juicio una intervención legislativa.

2. En su opinión, ¿las medidas vigentes en España en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo son suficientes para evitar la exclusión prematura de las personas de mayor edad del mercado de trabajo? En caso contrario, ¿qué medidas alternativas se deberían adoptar?

En mi opinión, aunque no albergó dudas sobre la natural inclusión de los trabajadores de mayor edad dentro del colectivo de trabajadores especialmente sensibles y, por tanto, en el ámbito de aplicación del art. 25 LPRL, la tutela brindada por el precepto legal resulta insuficiente, tanto por la complejidad técnica del precepto, las dificultades interpretativas, las lagunas de protección y la incerteza en cuanto al alcance de los deberes empresariales en la materia. Por su parte, el campo que merece una mayor atención, el de la flexibilidad en la organización del trabajo y de la distribución del tiempo de trabajo, queda difícilmente cubierto de forma adecuada con el precepto anunciado. Las dificultades encontradas en la aplicación práctica del precepto legal obligan a una respuesta negativa en relación a la primera cuestión. Categóricamente puede afirmarse que no es suficiente dicha tutela para evitar la exclusión prematura del mercado de trabajo. Aseveración que cabe extender a otras obligaciones que, aun cuando dimanantes de los amplios términos empleados por el texto de la LPRL, en particular la evaluación de riesgos, la formación o la vigilancia de la salud, deberían ser objeto de adecuación a los trabajadores de edad y de forma especial también a los riesgos de tipo psicosocial.

Sin entrar en otras medidas específicas en el ámbito laboral y de Seguridad Social, en especial de fomento de prolongación de la vida activa y de restricción y prohibición de la discriminación por razón de la edad, las principales medidas deberían ir encaminadas a facilitar la flexibilidad en cuanto a la organización del tiempo de trabajo, de forma que se reconozcan derechos específicos a los trabajadores en orden a la reducción de jornada, aumentos de descansos y vacaciones y nuevas formas de organización del trabajo.

En el terreno específico de la prevención de riesgos, resulta indispensable la generalización en las empresas de una evaluación de riesgos donde la edad sea tomada en consideración como un factor relevante en la configuración de las situaciones de riesgo. A partir de ahí, resultan imprescindibles las medidas para evitar, minorar y controlar los riesgos, centradas en la adaptación de las condiciones y tiempo de trabajo, el cambio de tareas o de puesto de trabajo o la organización del trabajo y el cambio en el reparto de las responsabilidades y el desarrollo de la prestación laboral. Se trataría, por supuesto, de aprovechar al máximo las capacidades (en especial de tipo intelectual, toma de decisiones y análogas) más desarrolladas con la edad y adaptar la actividad a aquellas carencias, dificultades o alteraciones fruto del proceso progresivo de envejecimiento.

Un terreno de particular importancia es también el de la adaptación de la vigilancia de la salud a los factores relativos a la edad, cuestión que debería abordarse ya desde los propios protocolos elaborados por el Ministerio de Sanidad, como anunciado en la Estrategia Española de SST 2015-2020.

3. En su opinión, ¿qué medidas pueden favorecer la empleabilidad de este colectivo?

En extrema síntesis, las tres siguientes: la sensibilización y puesta en valor a todos los niveles de la actividad laboral a desarrollar por este colectivo de trabajadores, resaltando las mejoras producidas en algunas de las capacidades y actividades como consecuencia de la experiencia y de la edad; una

especial atención a la formación continua, la promoción de programas formativos específicos adecuados y el logro de la adaptación de las capacidades a los cambios fisiológicos y psíquicos operados; el fomento de medidas de empleo y de flexibilización de las condiciones y el tiempo de trabajo, reconociendo el derecho a la reducción de jornada, y facilitando el acceso a empleos a tiempo parcial, compatibles con la percepción de prestaciones de jubilación, entre otras. Asimismo, sería conveniente investigar sobre diversas fórmulas flexibles de trabajo, como podría ser el teletrabajo o el trabajo a distancia, incluso parcial, con altas dosis de adaptabilidad a las necesidades del trabajador.