

Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Facultad de Ciencias del Trabajo
Universidad de León
Curso 2013/2014



**PROPUESTAS PARA ORIENTAR AL EMPRESARIO
EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES
PREVENTIVAS RESPECTO A PERSONAS CON
DISCAPACIDAD, TRABAJADORES DE EDAD
AVANZADA E INMIGRANTES**

*(PROPOSALS TO GUIDE THE EMPLOYER IN THE IMPLEMENTATION
OF ITS PREVENTIVE OBLIGATIONS REGARDING DISABLED PEOPLE,
OLDER WORKERS AN INMIGRANTS)*

Realizado por la alumna Dña. Patricia González Vegue
Tutorizado por la Profesora Dña. Beatriz Agra Viforcós

VISTO BUENO DEL TUTOR DEL TRABAJO FIN DE GRADO

La profesora Dña. Beatriz Agra Viforcós, en su calidad de Tutor del Trabajo Fin de Grado titulado “Propuestas para orientar al empresario en el cumplimiento de sus obligaciones preventivas respecto a personas con discapacidad, trabajadores de edad avanzada e inmigrantes” realizado por Dña. Patricia González Vegue en el Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, informa favorablemente el mismo, dado que reúne las condiciones necesarias para su defensa.

Lo que firmo, para dar cumplimiento al art. 12.3 del R.D. 1393/2007, de 29 de octubre.

En León, a ____ de _____ de 2014.

VºBº

Fdo.: BEATRIZ AGRA VIFORCOS

ÍNDICE

PRIMERA PARTE: MEMORIA	1
I.- RESUMEN Y <i>ABSTRACT</i>	1
II.- OBJETIVOS	2
III.- METODOLOGÍA.....	3
SEGUNDA PARTE: PROPUESTAS PARA ORIENTAR AL EMPRESARIO EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES PREVENTIVAS RESPECTO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD, TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA E INMIGRANTES	6
I.- IGUALDAD Y DIVERSIDAD EN LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	6
II.- LA TUTELA PREVENTIVA DE LOS TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS	9
1.- RÉGIMEN JURÍDICO APLICABLE.....	9
2.- ANÁLISIS DE DOS COLECTIVOS SUSCEPTIBLES DE ENCAJAR EN EL CONCEPTO.....	13
2.1.- Personas con discapacidad	14
2.2.- Personas de edad avanzada	22
III.- LA PARTICULAR SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES.....	35
1.- EL DERECHO DE LOS INMIGRANTES A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	37
2.- LA DESPROTECCIÓN DEL SERVICIO DE HOGAR FAMILIAR	39
TERCERA PARTE: CONCLUSIONES	42
CUARTA PARTE: BIBLIOGRAFÍA	45

PRIMERA PARTE: MEMORIA

I.- RESUMEN Y ABSTRACT

Los propios orígenes del Derecho del Trabajo se vinculan con el reconocimiento de la necesidad de ofrecer una especial protección para los colectivos singularmente vulnerables. Tal planteamiento se traslada al ámbito preventivo cuando la Ley de Prevención de Riesgos Laborales atiende de forma particular a los trabajadores especialmente sensibles e incorpora, como muestra, una expresa alusión a personas afectadas por algún tipo de discapacidad.

No obstante, la norma omite toda referencia a otros colectivos dignos de mención, como los trabajadores de edad avanzada o los inmigrantes, merecedores potenciales de un mayor rigor en el cumplimiento de los deberes preventivos empresariales, incluida la necesaria consideración a las peculiaridades presentes en los miembros de la plantilla, prestando especial atención a la evaluación de riesgos, la formación e información, la vigilancia de la salud o la investigación de los daños a la salud de los trabajadores producidos con motivo u ocasión de su trabajo.

El presente estudio pretende orientar al empresario a través de una serie de medidas cuya finalidad no es otra que garantizar la seguridad y salud de dichos trabajadores. A tal fin, se tomará como punto de partida la consideración que la citada ley muestra hacia las personas especialmente sensibles a determinados riesgos, analizando cual es la tutela que se les ofrece. Acto seguido se procederá al análisis singular de dos colectivos susceptibles de encajar en el concepto; a saber personas con discapacidad y de edad avanzada. Finalmente se entrará a valorar la singular posición del trabajador inmigrante, con expresa mención al servicio del hogar familiar por resultar una actividad muy habitualmente desplegada por ciudadanos extranjeros.

La investigación finaliza con la enumeración de las conclusiones alcanzadas y con la recopilación del elenco bibliográfico empleado para la elaboración del trabajo.

The own origins of the Labor Law are linked to the need to offer special protection for some groups considered uniquely vulnerable. That approach is moved to the preventive area when the Law on Prevention of risks attends in particular the sensitive workers, and incorporates, as shown, a specific reference to people affected by disabilities.

However, the rule omits any reference to other groups such as older workers or immigrants, who deserve more rigors in the implementation of preventive obligations of the employer, including the necessary consideration to the peculiarities which are in the template, with special attention to the risk assessment, the duties of information and training, health

surveillance or finally, the investigation of any damage to the health of workers produced in their work.

This study aims guide the employer through a set of measures aimed at ensuring the safety and health of these workers. To this end, the starting point is the consideration of the mentioned law to the sensitive people to certain risks, analyzing which the protection is offered to them. Then it will proceed to the analysis of two groups susceptible to fit into the concept; know persons with disabilities and elderly people. Finally we have to appreciate the unique position of immigrant workers, with specific reference to domestic servants who do an activity very commonly performed by foreign people.

The research concludes with an enumeration of the conclusions reached and the collection of the bibliography used for making the study.

II.- OBJETIVOS

La investigación que se presenta como Trabajo Fin de Grado asume un objetivo socialmente demandado, cual es el de describir y valorar la protección de la seguridad y la salud de las personas con discapacidad, los trabajadores de edad avanzada y los inmigrantes. Aborda así la siempre controvertida materia de la prevención de riesgos laborales, aportando un estudio acabado y útil para la consecución de un entorno laboral seguro y sano y, por consiguiente, para la salvaguarda de bienes tan importantes como la vida y la integridad, que en el ámbito del objeto de investigación confluyen con el no menos importante bien jurídico dado por la igualdad.

En consecuencia, este análisis tiene como finalidad reflexionar sobre el régimen jurídico diseñado para la protección jurídico-laboral de diversos colectivos no específicamente contemplados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (pese a la expresa alusión a la discapacidad, la norma no ofrece pautas concretas de actuación más allá de la evaluación de riesgos y otras inespecíficas previsiones), pero que encajan en su espíritu como merecedores de atención singular por su mayor vulnerabilidad frente al riesgo. Asimismo, y para dotar a análisis de una visión práctica, se ofrece una orientación sobre cuáles serán las concretas actuaciones a seguir para mejorar la situación de tales trabajadores en el ámbito de la seguridad y salud laboral.

Este estudio se detendrá primero en el análisis del Derecho positivo, reflejando su contenido y reflexionando sobre él con el afán de identificar sus virtudes, defectos, lagunas, contradicciones, imprecisiones..., todo ello acompañado de un quehacer positivo bajo la forma (cuando sea factible) de propuestas concretas de actuación allí donde fuere considerado oportuno. De esta forma, el esfuerzo desplegado asume la intención de sumarse al de otros

muchos (algunos de ellos recogidos en el elenco bibliográfico) que no limitan sus objetivos a la mera descripción de la norma, sino que también valoran la adecuación o no de sus respuestas, los efectos prácticos de su aplicación o las posibilidades de mejora a la luz de los valores y principios que pretende defender. Este bagaje servirá de fundamento para el diseño de un plan específico de actuación destinado a la salvaguarda de los colectivos objeto de estudio singular.

Como punto de partida, se pretende constatar la convivencia de igualdad y diversidad en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, señalando que el concepto de igualdad de trato no debe servir de excusa para rechazar la necesidad de otorgar una respuesta dispar a cuanto es diferente. Constatada la existencia de amparo legal para otorgar superior nivel de tutela a quien más lo precisa, la investigación tratará de justificar el encaje de los colectivos estudiados en el marco normativo diseñado por dicha norma, fundamentalmente bajo la figura de lo que denomina trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. Finalmente, el trabajo concluirá con una propuesta, eminentemente práctica, de las concretas actuaciones preventivas y de protección que el empresario puede seguir de cara a otorgar la mentada tutela singular.

Todo ello, y otros resultados a derivar de los objetivos planteados, sólo podrá obtenerse partiendo del sustrato fáctico, contrastando opiniones y, sobre todo, procurando poner claridad en el material empleado, integrando lagunas, salvando dudas interpretativas y planteando mejoras. La voluntad última es ofrecer una obra completa y acabada, producto de la reflexión sobre la consideración que desde la normativa preventiva se ofrece a los colectivos señalados.

III.- METODOLOGÍA

El trabajo presentado ante la Comisión es el resultado de una investigación sobre la peculiar situación en que se encuentran ciertos colectivos de trabajadores ante el riesgo laboral, con el fin de describir las causas de su singularidad y ofrecer una orientación al empresario para cumplir una deuda preventiva que le exige proporcionar superior tutela a quien más la necesite.

El trabajo asumido presenta una perspectiva multidisciplinar, pues plantea un análisis jurídico destinado a poner de manifiesto la obligación empresarial de otorgar una tutela especial a los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos laborales, pero tal planteamiento se ve enriquecido por los aportes de las grandes disciplinas preventivas, recogidas en el Reglamento de los Servicios de Prevención (Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada y Medicina del Trabajo), a fin de poder ofrecer una guía práctica de posibles actuaciones de prevención y protección para los colectivos objeto de estudio: trabajadores con discapacidad, trabajadores de edad avanzada y trabajadores inmigrantes.

En efecto, la diferente naturaleza de los riesgos conlleva que su análisis deba ser asumido desde diferentes disciplinas científicas para poder intervenir y adoptar las medidas preventivas y de protección pertinentes. Esta diversidad se recoge a nivel normativo en el Reglamento de los Servicios de Prevención, que, según se ha indicado, prevé cuatro especialidades preventivas:

1.- La Seguridad en el Trabajo estudia las condiciones materiales que ponen en peligro la integridad física, tales como locales, instalaciones, equipos, herramientas, productos, etc. Se propone, pues, prevenir los accidentes de trabajo que provocan los factores citados.

2.- La Higiene Industrial abarca un conjunto de técnicas no médicas encaminadas a la identificación y estudio de los factores de riesgo relacionados con los contaminantes físicos, químicos y biológicos presentes en el trabajo a fin de reducirlos o eliminarlos.

3.- La Ergonomía y la Psicología Aplicada tienen por objeto la adaptación del trabajo a las condiciones fisiológicas y psicológicas de las personas. La Ergonomía es la ciencia encargada de diseñar un entorno laboral optimizado para el hombre, buscando el confort. La Psicología estudia los factores de carácter psicológico, relacional y organizativo presentes en el entorno de trabajo, así como los desencadenantes de la insatisfacción laboral, con el objetivo de coordinar los objetivos productivos con la obtención por cada sujeto de la máxima satisfacción.

4.- La Medicina del Trabajo se ocupa del estudio, diagnóstico, calificación, prevención y tratamiento de las circunstancias que originan patologías asociadas al trabajo en el trabajador. Partiendo del conocimiento del funcionamiento del cuerpo humano y del medio en que el hombre desarrolla su actividad laboral, tiene como objetivos la promoción de la salud, la prevención de la pérdida de la salud, la curación de enfermedades y la rehabilitación. Para ello se sirve de estudios epidemiológicos, observaciones clínicas y reconocimientos médicos periódicos a los trabajadores. La Medicina del Trabajo considera al hombre desde una doble perspectiva: el prevenir (fundamentalmente a través de reconocimientos médicos previos y periódicos a los trabajadores) y el enfermar (buscando el diagnóstico, pronóstico y, en su caso, tratamiento).

Existen, no obstante, otras disciplinas científicas con alto valor para ayudar al objetivo de la prevención de riesgos laborales. Entre otras ciencias complementarias cabe citar, por cuanto aquí importa, el Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que se centra en los aspectos jurídicos de la cuestión; esencialmente, los derechos, las obligaciones y las responsabilidades correspondientes a cada uno de los implicados en cuestiones preventivas.

Como objeto de estudio, el Derecho constituye una realidad peculiar. Una primera característica a predicar es su carácter multifacético, pues, aunque el objeto principal de estudio

del jurista es la norma, resulta preciso ocuparse también de los valores por ella defendidos y de las causas y consecuencias fácticas de su elaboración e interpretación. Por ello, aunque la parte jurídica de la investigación tomará como punto de referencia fundamental el estudio de los textos legales, tal perspectiva será convenientemente complementada, teniendo en cuenta tanto la realidad social objeto de regulación, como los fines o valores que pretenden satisfacerse.

Esta consideración de perspectivas resulta especialmente necesaria en el caso del Derecho del Trabajo, no en vano se constata que este sector del ordenamiento encaja con dificultad en un trato estrictamente técnico-jurídico (elemento normativo), pues las consideraciones de oportunidad y de conveniencia (elementos fácticos) y los factores ideológicos y valorativos alcanzan un peso especialmente importante. Todo ello ha sido debidamente tenido en cuenta, procediendo a un análisis de la norma, pero sin olvidar en ningún momento el debido apunte de la realidad fáctica subyacente o de las consecuencias derivadas de la aplicación de las disposiciones legales; asimismo, ha sido imprescindible atender a los valores que impregnan el régimen jurídico aplicable al objeto de análisis, al tratarse de un tema esencialmente impregnado de las orientaciones socioculturales y constitucionales existentes respecto a la vida, la integridad y la igualdad, así como del sustrato ideológico sobre el que se edifica la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y la tutela de los más vulnerables.

En fin, con el deseo de afrontar una labor descriptiva, crítica y constructiva, la investigación se estructura en torno a una serie de momentos sucesivos:

1.- En un trabajo que pretende desgranar la singular posición que frente a los riesgos laborales mantienen ciertos colectivos de trabajados, el punto de partida debe situarse en el modo en que la normativa preventiva satisface el principio de igualdad, que reclama un trato análogo para situaciones asimilables, pero también un trato diferente para situaciones no coincidentes.

2.- Tras este planteamiento global, se comienza un estudio más detallado destinado a describir y analizar de forma crítica el régimen jurídico vigente, caracterizado por ofrecer una respuesta general para quienes merezcan ser considerados trabajadores especialmente sensibles, y una específica para colectivos particulares, entre los que no se incluyen, empero, los que constituyen objeto de esta investigación.

3.- Identificado el contexto normativo, y a partir de él, el trabajo pretende ofrecer una guía de actuación preventiva para la tutela de trabajadores con discapacidad, de edad avanzada e inmigrantes, sirviéndose para ello de las aportaciones procedentes de la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial, la Ergonomía y Psicosociología Aplicada y la Medicina del Trabajo.

SEGUNDA PARTE: PROPUESTAS PARA ORIENTAR AL EMPRESARIO EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES PREVENTIVAS RESPECTO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD, TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA E INMIGRANTES

I.- IGUALDAD Y DIVERSIDAD EN LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En un contexto jurídico-social de integración y atención a la diversidad en todos los planos de convivencia, la gestión empresarial de la mano de obra no puede quedar a espaldas de la pluralidad de realidades personales y vitales presente en las plantillas de trabajadores.

La igualdad de trato, ese “superprincipio” consagrado en los arts. 1.1, 9.2 y 14 de la Constitución Española (CE) y convertido en ingrediente esencial del vigente sistema de relaciones industriales, no debe servir de excusa para rechazar la necesidad de otorgar una respuesta dispar a cuanto es diferente. En efecto, reconducir la prohibición de discriminación a la imposición de un igualitarismo absoluto constituiría un “puro disparate”¹ y significaría negar una larga tradición de soluciones particulares orientadas a dar respuesta a la singularidad: menores, embarazadas, trabajadores temporales, víctimas de violencia de género, minorías étnicas...

Sin negar el riesgo inherente a la pretensión de compatibilizar dos contrarios, en tanto “la problemática de la protección especial *versus* la igualdad de oportunidades y de trato siempre plantea interrogantes y provoca contradicciones”², las dificultades no pueden llevar a cejar en el empeño. El equilibrio es imprescindible, pues tan discriminatorio (e inconstitucional) es otorgar un trato disímil a situaciones análogas como forzar la homogeneidad ante lo no coincidente.

Este antagonismo, existente en todos los ámbitos de la sociedad, resulta especialmente destacado en el microcosmos de la empresa. Fiel reflejo a escala de cuanto acontece en un universo más amplio, no sorprende que el Ordenamiento Laboral, encargado de regir las relaciones entre las partes en conflicto que conforman la organización productiva, traiga origen, precisamente, en la necesidad de atender al problema planteado por la explotación de un colectivo de trabajadores adornado de especificidad suficiente como para justificar un régimen jurídico particular: los niños (Ley Benot, de 24 de julio de 1873).

El establecimiento de límites de acceso al trabajo por razón de edad fue el pistoletazo de

¹ ALONSO OLEA, M.: “Igualdad y desigualdad salarial”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 20, 1984, págs. 595 y ss.

² SERVAIS, J.M.: “Trabajo y sociedades en envejecimiento: una perspectiva internacional”, en AA.VV.: *La relevancia de la edad en la relación laboral y de Seguridad Social*, Cizur Menor, (Aranzadi), 2009, pág. 298.

salida de un proceso que llega al momento actual preservando el presupuesto inicial: la libertad de empresa viene limitada por un intervencionismo orientado a salvaguardar con superior cuantos, en un contexto dado, son considerados vulnerables³. El debate sobre hasta dónde deben primar unos intereses u otros, auténtico caballo de batalla cuando las buenas intenciones se confrontan con la realidad, debe definirse a partir del *status quo* auspiciado por la norma.

Por cuanto hace, en concreto, a la seguridad y la salud en el trabajo, la universalidad del derecho a la vida y a la integridad no es óbice para plantear el binomio igualdad/desigualdad. Y dado que cualquier interpretación debe asumir las premisas proporcionadas por el legislador, la reflexión ha de partir del marco normativo dado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), cuyo preámbulo incorpora una llamada al art. 40.2 CE y su encomienda a los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo (principio rector de la política socioeconómica) para, acto seguido, avanzar sus intenciones, al apuntar que “este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la presente Ley su pilar fundamental”. Esta norma, autoproclamada eje vertebrador del subsector jurídico-laboral identificado como Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo, trajo consigo un radical cambio de perspectiva en la regulación otorgada a la materia y lo hizo, sobre todo, al actuar en una triple dirección:

1.- La LPRL sustituyó “el carácter rígido, cerrado, específico y particular de cada situación de riesgo” que era propio del Ordenamiento preventivo anterior (representado por la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo --Orden de 9 de marzo de 1971--), instaurando un planteamiento “abierto, flexible, integral y genérico” a partir del cual “ya no puede haber, en sentido propio, vacíos normativos ante una situación de riesgo laboral”⁴, pues, descrito éste como “posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”(art. 4.2 LPRL), el ámbito tutelar de la norma se ensancha hasta dar cabida a todo factor potencialmente lesivo, sea de la índole que sea, y aporta las pautas básicas a seguir.

2.- Ya el texto originario de 1995 recogía el principio esencial de integración de la prevención “en la entera organización del proceso productivo”⁵, como parte imbricada en la gestión empresarial ordinaria y capaz de afectar (con mayor o menor intensidad) a cuantas variables interactúan en la entidad, tanto a nivel funcional como jerárquico (art. 16 LPRL); la empresa se configura, así, como un todo en el que los múltiples elementos que la conforman se condicionan recíprocamente. Esta directriz ha acabado por tomarse en “regla de oro” con la

³ STSJ Castilla y León (Valladolid) de 11 de junio de 2003 (Sentencia nº 1233/2003).

⁴ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, Bilbao (Letrera Publicaciones), 2005, pág. 61.

⁵ STSJ Castilla y León (Valladolid) de 13 de octubre de 1999 (Recurso de suplicación nº 1793/1999).

reforma a la LPRL y a su principal texto de desarrollo (Reglamento de los Servicios de Prevención --RSP--, aprobado por RD 39/1997, de 17 de enero), llevados a cabo, respectivamente, por Ley 54/2003 y por RD 604/6006. Tras estas normas, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007/2012 volvió a insistir en el objetivo de la integración, que de nuevo ha ocupado un lugar destacado en las modificaciones de la LPRL y el RSP operadas por Ley 25/2009 y el RD 337/2010.

3.- En el seno del nuevo diseño preventivo coexiste una regulación homogénea, que alcanza a todos los trabajadores, con una acción positiva dirigida a quienes presenten rasgos capaces de justificar una tutela reforzada debido a “factores sobreañadidos de riesgo por sus condiciones personales”⁶. Atiende así a la reclamación contenida en el art. 15 de la Directiva 89/391/CEE, del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva Marco --DM--). El precepto encuentra correlato en una LPRL que ampara a aquellos sujetos cuyo estado o situación hace más proclives a padecer consecuencias diversas, y peores, a las del resto de compañeros en análogas condiciones de trabajo⁷.

La delimitación de los trabajadores destinatarios de esta respuesta particular, que sacrifica la igualdad formal en pos de la material o real, se efectúa mediante sendos mecanismos:

De un lado, mediante la alusión a grupos específicos, algunos de los cuales, conforme consta, han gozado tradicionalmente de un régimen jurídico singular dentro del Ordenamiento Laboral. Tal es el caso de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia (art. 26 LPRL) o de los trabajadores menores (art. 27 LPRL), cuyo rasgo distintivo se vincula con motivos fundamentalmente biológicos y fisiológicos; también, aunque en tal caso por mor de factores conectados con la naturaleza de su vínculo laboral o con las características de su prestación de servicios, los empleados sujetos por contrato de duración determinada y los contratos con intermediación de una empresa de trabajo temporal (art. 28 LPRL) o, incluso, los pertenecientes a un contratista o subcontratista de obras o servicios (art. 24 LPRL). Se aprecian, empero, significativas omisiones, como puede ser la representada por los trabajadores inmigrantes.

De otro, sirviéndose de una cláusula general o “norma escoba” tipificada en el art. 25.1 LPRL⁸, llamada a dar cobertura “a cualquier trabajador que pueda presentar una característica

⁶ STSJ Canarias (Las Palmas) de 31 de mayo de 2001 (Recurso de suplicación nº 1099/1999).

⁷ BLASCO MAYOR, A.: *Concepto, fuentes y alcance del derecho a la seguridad y salud en el trabajo*, Santander (Gobierno de Cantabria), 1998, pág. 64.

⁸ LOUSADA AROCHENA, J.F.: “La protección de la salud laboral de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos”, *Revista Técnico Laboral*, núm. 79, 1999, págs.79-88.

particular que lo haga acreedor de una protección especial”⁹. Refrenda así un trato desigual plenamente justificado.

II.- LA TUTELA PREVENTIVA DE LOS TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS

La LPRL, lejos de otorgar una protección homogénea, asume la posible presencia de circunstancias que aconsejan una tutela particular. El art. 25 LPRL, bajo el epígrafe “Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos”, dispone en su apartado primero que “el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias”. Añade acto seguido que “los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo”.

1.- RÉGIMEN JURÍDICO APLICABLE

La concreción del precepto plantea “cuestiones de gran interés en la aplicación práctica de la LPRL, que, a falta de desarrollo reglamentario, habrán de ser resueltas por los Tribunales Laborales”¹⁰, tal y como han ido haciendo ante las reclamaciones presentadas a su conocimiento. Las principales resoluciones dictadas respecto a riesgos que afectan a un trabajador concreto por mor de sus condiciones psicofísicas proporcionan la siguiente interpretación básica:

1.- Por exigencia del art. 25 LPRL, y en consonancia con el afán de exhaustividad previsto en el art. 16 LPRL, la evaluación de riesgos debe tener en cuenta las características de cada empleado, así como la posibilidad de que quien vaya a ocupar un puesto sea especialmente sensible; es decir, ha de incorporar el análisis de los riesgos singulares de carácter subjetivo. De hecho, el tenor del art. 4.1 b) RSP apunta a que ya la evaluación inicial ha de prever la posibilidad de que quien vaya a ocupar un puesto sea especialmente sensible.

⁹ STSJ Cataluña de 23 de enero de 2008 (Recurso de suplicación nº 5549/2006).

¹⁰ STSJ Cataluña de 30 de octubre de 2006 (Recursos de suplicación nº 149/2006).

Ahora bien, parece imposible valorar *a priori* todos los supuestos potencialmente determinantes de una mayor vulnerabilidad, por lo que, salvo respecto a algunas hipótesis que admiten cierta previsibilidad de efectos nocivos y permiten una evaluación general e impersonal (aunque no exista ningún trabajador en dichas circunstancias), será menester esperar a que concurran la presencia efectiva de un sujeto especialmente sensible para poder dar cumplimiento al mandato del art. 25.1 LPRL¹¹.

En todo caso, sobrevenida o conocida la especial sensibilidad de un trabajador, la evaluación debe revisarse y, en su caso, actualizarse, pues identificar y valorar con exactitud los factores de riesgo es esencial para decidir las medidas de prevención o protección a adoptar¹².

2.- La LPRL no detalla que debe hacer el empresario ante la presencia de un trabajador con superior vulnerabilidad a los riesgos descubiertos en la evaluación, pero si ofrece alguna orientación capaz de ofrecer una posible dirección interpretativa:

A) El art. 26 LPRL regula la protección específica de la maternidad y la lactancia, de tal forma que si de la evaluación de riesgos se detectase una amenaza para la gestante, el feto o el hijo, el empresario estará obligado a realizar ciertas actuaciones para salvaguardar la salud y seguridad de la madre y del feto o hijo. La protección de la gestante viene estructurada en tres niveles: en primer lugar el empresario deberá llevar a cabo la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, mediante, por ejemplo, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. De no ser posible o de resultar insuficiente, habrá de proceder a su movilidad funcional preferentemente ordinaria, pero incluso fuera de su grupo profesional o categoría equivalente. Por último, cabe la posibilidad de declarar “el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo”¹³.

B) La protección de la salud por circunstancias específicamente relacionadas con el tiempo de ejecución del trabajo se encuentran reguladas en el RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (ET), que, en el caso del trabajo nocturno, se contemplan en su art. 36. Este precepto sienta que, cuando a los trabajadores que desarrollen su actividad en tal horario les sean reconocidos a través de los oportunos reconocimientos problemas de salud ligados a tal factor, tendrán derecho a ser destinados a un puesto diurno existente en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos,

¹¹ AGRA VIFORCOS, B.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el trabajo*, León (Eolas), 2013, págs. 125 y ss.

¹² STSJ Cataluña de 23 de enero de 2008 (Recurso de suplicación nº 5549/2006).

¹³ SSTSJ Aragón de 18 de noviembre de 2002 (Recurso de suplicación nº 370/2002) o Cataluña de 1 de junio de 2004 (Recurso de suplicación nº 2219/2003) y Cataluña de 18 de noviembre de 2004 (Recurso de suplicación nº 8329/2003).

serviéndose a tal fin de los mecanismos contemplados en los arts. 39 y 41 ET (cambio de funciones o modificación de condiciones de trabajo)¹⁴.

C) Desencadenada una enfermedad profesional, la ley determina la necesidad de actuar a fin de alejar al afectado de la fuente de riesgo. Más en concreto, y merced a los arts. 196 y 197 del RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), queda proscrito el mantenimiento en el puesto, debiendo proceder, en su caso, a adoptar la medida regulada en el art. 45 de la controvertida Orden de 9 de mayo de 1962, en cuya virtud, cuando “como consecuencia de los reconocimientos médicos se descubra algún síntoma de enfermedad profesional que no constituya incapacidad temporal, pero cuya progresión sea posible evitar mediante el traslado del obrero a otro puesto de trabajo, exento de riesgo, se llevará a cabo dicho traslado dentro de la misma empresa”¹⁵.

3.- Numerosos motivos apoyan el derecho del trabajador a la modificación de las condiciones de trabajo o, incluso, al cambio de puesto (también la negativa al mismo si el nuevo presenta riesgos específicos para el operario), no sólo en los casos expresamente regulados, sino en todos los de especial sensibilidad. Además de la analogía, existen otros argumentos:

A) El empresario está obligado a “garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”, para lo cual adoptará “cuantas medidas sean necesarias” (art. 14.2 LPRL), lo que incluye el deber de atender a cualquier condición con potencialidad lesiva¹⁶.

B) El art. 25 LPRL se concibe como un instrumento para hacer efectivo el principio rector de la prevención, recogido en el art. 15.1 d) LPRL, de “adaptar el trabajo a la persona”¹⁷.

C) La LPRL fuerza al empresario a tomar en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia preventiva en el momento de encomendarles las tareas. (art. 15.2. LPRL), regla que rige en la adjudicación inicial de un puesto, pero también permite reclamar un cambio ulterior o eludirlo cuando sea perjudicial para el operario, pues impide asignar funciones

¹⁴ SSTSJ Canarias (Las Palmas) de 31 de mayo de 2001 (Recurso de suplicación nº 1099/1999); Madrid de 26 de febrero de 2007 (Recurso de suplicación nº 5153/2006) y de 28 de marzo de 2007 (Recurso de suplicación nº 5364/2006) o Navarra de 11 de marzo de 2008 (Recurso de suplicación nº 56/2008).

¹⁵ SSTSJ Cataluña de 26 de junio de 2006 (Recurso de suplicación nº 3378/2005) y de 30 de octubre de 2006 (Recurso de suplicación nº 149/2006).

¹⁶ SSTSJ Cantabria de 30 de enero de 2008 (Recurso de suplicación nº 2243/2007), País Vasco de 18 de marzo de 2008 (Recurso de suplicación nº 381/2008) o Valencia de 16 de mayo de 2008 (Recurso de suplicación nº 3111/2007).

¹⁷ SSTSJ Cataluña de 30 de octubre de 2006 (Recurso de suplicación nº 149/2006) y de 23 de enero de 2008 (Recurso de suplicación nº 5549/2006).

inadecuadas a sus características¹⁸.

D) El propio art. 25.1 LPRL prohíbe exponer al trabajador especialmente sensible a los factores que para él resulten perniciosos y en ningún momento circunscribe la aplicabilidad de la medida al comienzo del contrato de trabajo, por lo que es viable también con posterioridad¹⁹.

4.- A partir de las anteriores premisas, cabe concluir que si el sujeto, por sus rasgos singulares, se ve afectado en mayor medida que otros por los riesgos del puesto de trabajo, tiene derecho a no verse expuesto al factor potencial o realmente lesivo para su concreta persona, debiendo rechazar como primera opción la “expulsión” de la empresa, pues la LPRL exige adoptar “medidas preventivas y de protección” para su tutela.

Tales medidas (obligatorias tanto si el trabajador ya ha sufrido daños --para reducirlos e impedir que aumenten--, como si todavía no --para evitar que suceda--) pueden ser diversas. En ocasiones, la obligación se concretará en la prohibición de encomendar al trabajador ciertas tareas o adscribirle a un nuevo puesto en el que están presentes los riesgos a los que es especialmente sensible, es decir, inadecuado a su singularidad²⁰.

En otras, la obligación será la de modificar sus condiciones de trabajo o cambiarle de puesto para alejarle del riesgo²¹: debe intentarse una alteración que no implique variación de funciones y sólo si no es posible o no es suficiente, proceder a recolocarle en otro puesto²², optando por la movilidad ordinaria (dentro de su grupo profesional o categoría equivalente) y, en última instancia, por la extraordinaria²³. Sólo la imposibilidad de la mutación, por no existir ocupación idónea, permitirá la extinción del contrato por despido fundado en ineptitud sobrevenida (nunca preexistente al periodo de prueba y descubierta tras éste --art. 52.a ET--) o por incapacidad permanente (art. 49 ET)²⁴; ello sin perjuicio del posible despido objetivo por ausencias, aún justificadas pero intermitentes, que resultará posible en caso de acumulación de faltas de asistencia por incapacidad temporal en los términos previstos en el art. 52.d) ET, según

¹⁸ SSTSJ Madrid de 13 de marzo de 2006 (Recurso de suplicación nº 219/2006) o Castilla y León (Burgos) de 20 abril de 2006 (Recurso de suplicación nº 1159/2005).

¹⁹ SSTSJ Castilla-La Mancha de 21 de marzo de 2002 (Recurso de suplicación nº 240/2001), País Vasco de 11 de noviembre de 2003 (Recurso de suplicación nº 1971/2003) o Cataluña de 30 de octubre de 2006 (Recurso de suplicación nº 149/2006).

²⁰ SSTSJ Andalucía (Sevilla) de 21 de febrero de 2003 (Recurso de suplicación nº 110/2003) o País Vasco de 18 de marzo de 2008 (Recurso de suplicación nº 381/2008).

²¹ SSTSJ Castilla y León (Burgos) de 20 de abril de 2006 (Recurso de suplicación nº 1159/2005) o Cantabria de 25 de octubre de 2001 (Recurso de suplicación nº 433/2001) y de 30 de enero de 2008 (Recurso de suplicación nº 2243/2007).

²² STSJ Cataluña 23 de enero de 2008 (Recurso de suplicación nº 5549/2006).

²³ STSJ Cataluña de 7 de enero de 2004 (Recurso de suplicación nº 505/2002).

²⁴ STS de 21 de noviembre de 1996 (Recurso de casación para la unificación de doctrina nº 465/1996) o SSTSJ Cataluña de 4 de abril de 2005 (Recurso de suplicación nº 2570/2004) o Castilla y León (Burgos) de 20 de abril de 2006 (Recurso de suplicación nº 1159/2005).

el cual no computan, entre otras, las debidas a accidente de trabajo o enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

Respecto a la hipótesis de variación funcional, procede precisar algunas cuestiones que pueden plantear dudas:

En primer lugar, el deber puede cumplirse mediante una medida modificativa temporal si ello es suficiente para tutelar al operario, pues el art. 25.1 LPRL no impone la obligación de adjudicar con carácter definitivo una plaza al afectado²⁵. En tales casos de transitoriedad, el trabajador ostenta derecho a retornar al puesto de origen una vez desaparecido el riesgo²⁶, así como el deber de hacerlo si el empresario se lo exige.

En segundo término, el derecho al cambio no implica obligación empresarial de crear un puesto cuando no exista²⁷, teniendo en cuenta que el empleador es quien debe probar la inexistencia de plaza adecuada para la recolocación²⁸. También le corresponde a él seleccionar el destino, pues el trabajador no está facultado para elegir el concreto puesto; lo que sí puede es reclamar por considerar que el adjudicado no es adecuado²⁹.

En fin, es posible establecer pruebas de aptitud para el acceso a la nueva colocación³⁰; de hecho, la existencia de ocupación compatible con el estado del trabajador debe interpretarse en el sentido de “ocupación compatible para la que está cualificado”.

2.- ANÁLISIS DE DOS COLECTIVOS SUSCEPTIBLES DE ENCAJAR EN EL CONCEPTO

A diferencia de cuanto ocurre, por ejemplo, en los arts. 26, 27 o 28 LPRL, el art. 25 LPRL no hace referencia a colectivos concretos, excepción hecha de la expresa alusión a personas afectas por alguna discapacidad debidamente reconocida. Esta indeterminación, reflejo del espíritu --ambicioso y flexible-- inspirador de la norma, trae aparejados, sin duda, algunos

²⁵ STSJ Castilla y León (Burgos) de 24 de abril de 2001 (Recurso de suplicación nº 1099/1999).

²⁶ STSJ Castilla-La Mancha de 21 de marzo de 2002 (Recurso de suplicación nº 240/2001).

²⁷ STS de 21 de marzo de 2000 (Recurso de casación para la unificación de doctrina nº 1324/1999) o SSTSJ Madrid de 26 de febrero de 2007 (Recurso de suplicación nº 5153/2006), Andalucía (Sevilla) de 18 de noviembre de 2008 (Recurso de suplicación nº 2895/2007), Cataluña 30-1-2009 o Navarra 25-3-2009

²⁸ SSTSJ Castilla y León (Valladolid) de 3 de enero de 2001 (Recurso de suplicación nº 2185/2000), Madrid de 28 de marzo de 2007 (Recurso de suplicación nº 5364/2006) o Valencia de 12 de junio de 2008 (Recurso de suplicación nº 3053/2007).

²⁹ SSTSJ Aragón de 12 de diciembre de 2002 (Recurso de suplicación nº 561/2006), Cantabria de 27 de julio de 2006 (Recurso de suplicación 595/2006), de 2 de noviembre de 2007 (Recurso de suplicación nº 902/2007) y de 30 de enero de 2008 (Recurso de suplicación nº 2243/2007) o Cataluña de 30 de enero de 2009 (Recurso de suplicación nº 6766/2007).

³⁰ STSJ Aragón de 21 de abril de 2003 (Recurso de suplicación nº 1233/2003).

inconvenientes, pero también plantea una importante ventaja, al permitir la cobertura de cuantas hipótesis de especial sensibilidad puedan acontecer; entre otras, las a continuación descritas.

2.1.- Personas con discapacidad

Actualmente, la definición de discapacidad atiende a la adecuación del entorno a la persona con discapacidad, y no a las limitaciones que la persona con discapacidad tiene. La OMS define por tanto la discapacidad sin centrarse en la limitación física, psíquica y/o sensorial de la persona, sino en las condiciones del entorno; así, la define como “el efecto, determinado por el entorno, de una deficiencia que, al interactuar con otros factores en un contexto social específico, puede hacer que un individuo experimente una desventaja indebida en su vida personal, social o profesional”³¹. A partir de esta noción, cabe entender que las dificultades y desventajas de las personas con discapacidad no se deben tanto a sus propios déficits y limitaciones, como a las carencias, obstáculos y barreras que existen en el entorno social, por lo que será necesario tomar en consideración los factores contextuales (ambientales y personales); en consecuencia, cabe afirmar que la persona con discapacidad deja de serlo, o es menor su discapacidad, cuando dispone de las condiciones adecuadas que le permitan acceder en un alto grado de similitud con las personas sin discapacidad a las diferentes situaciones que se encuentra en la vida diaria.

Esta visión alcanza una importancia crucial, pues cabe concluir que, si son las condiciones del entorno las que limitan las capacidades laborales de la persona, bastará en principio con variar esas condiciones para que dejen de limitar tales capacidades, pues una vez ocurra esto, la persona con discapacidad podrá desarrollar su actividad de forma comparable a la de cualquier otra persona. En definitiva, las soluciones a la discapacidad consisten en apoyar mediante ayudas técnicas y servicios especializados la vida de estas personas buscando una equiparación que se ha de dar en todos los entornos, incluido el laboral y, por ende, el relativo a la seguridad y salud en el trabajo.

Por cuanto aquí importa, los dos grandes bloques normativos donde este colectivo encuentra una tutela singular son la legislación en materia de lucha contra la discriminación y la relativa a la seguridad y la salud laboral. Así las cosas, planificar un puesto de trabajo para un trabajador con alguna minusvalía necesita algo más que la lectura y aplicación de unos pocos preceptos legales o reglamentarios, pues conjugar el punto de vista preventivo y el de la integración “significa enfrentarse a unas cuestiones de política laboral y a otras que poseen una

³¹ Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) 2001. Este texto constituye una revisión de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), que fue publicada inicialmente por la OMS con carácter experimental en 1980. El 22 de mayo de 2001 se aprobó la nueva versión para poder ser empleada a nivel internacional (resolución WHA54.21).

connotación eminentemente social; sin embargo, ambos ámbitos confluyen en sus intereses desde el momento en que una persona minusválida obtiene un empleo”³².

En el marco del deber empresarial de proteger a todos sus trabajadores, teniendo en cuenta las singularidades que éstos puedan presentar a la hora de diseñar y aplicar la política preventiva de la organización, resulta ineludible atender a la especificidad derivada de situaciones de discapacidad, teniendo en cuenta que, dependiendo de cuál sea la característica a ponderar, la evaluación del puesto de trabajo habrá de ser distinta y también, por tanto, las medidas de prevención y protección a seguir, no en vano la discapacidad ofrece un perfil dispar, pues puede referirse al ámbito físico (señaladamente cuando es menester el empleo de silla de ruedas), al sensorial (es el caso de personas con deficiencias visuales o auditivas) o al intelectual³³. Los referentes normativos expresos se circunscriben, en esencia, a lo siguiente³⁴:

De un lado, sendas normas reglamentarias dictadas, cumpliendo las exigencias del art. 6 LPRL, en desarrollo de este texto legal básico³⁵:

a) El apartado 13 del Anexo I del RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, apunta a las directrices a seguir en la materia respecto a operarios afectados por alguna minusvalía. A este respecto señala que “los lugares de trabajo y, en particular, las puertas, vías de circulación, escaleras, servicios higiénicos y puestos de trabajo, utilizados por trabajadores minusválidos, deberán estar acondicionados para que dichos trabajadores puedan utilizarlos”. La previsión viene a añadirse a las diversas referencias normativas -más allá de las específicamente conectadas con la

³² NTP 490: *Trabajadores minusválidos: diseño del puesto de trabajo*, 1998 (SANCHO FIGUEROA, T.).

³³ Un análisis pormenorizado de variables en NTP 1003: *Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: principios básicos*, 2014 (DONDAD MOLINS, C.; PRUNÉS FREIXA, M^a.A. y NOGAREDA CUIXART, C.).

³⁴ Además de la normativa que establece ayudas y subvenciones públicas, pues en España, la Administración del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas ponen a disposición del empresario una serie de subvenciones y recursos en materia de prevención de riesgos laborales, algunas específicas para trabajadores con discapacidades. Entre estas ayudas destacan las destinadas a adaptaciones de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas y otras materias en prevención de riesgos laborales.

³⁵ Otros reglamentos de desarrollo omiten la referencia a las personas con discapacidad, pero las Guías Técnicas elaboradas por el INSHT para la correcta aplicación de la normativa sí añaden nuevas menciones al colectivo: 1) Riesgos relativos a la Manipulación Manual de Cargas. Establece la protección especial a los trabajadores con discapacidad, tal y como se recoge en el art. 25 LPRL. 2) Relativos a la Utilización de Equipos con Pantallas de Visualización. Se indica que la periodicidad de los exámenes médicos puede variar en función de las necesidades individuales de los trabajadores con discapacidad. 3) Relacionados con la Exposición a Agentes Biológicos. Las referencias a la discapacidad se centran en considerar que la realización de la evaluación se considerará el riesgo adicional de trabajadores especialmente sensibles. El riesgo adicional para aquellos trabajadores especialmente sensibles en función de sus características personales o estado biológico conocido. 4) Riesgos Presentes en los Lugares de Trabajo Relacionados con Agentes Químicos. La vigilancia de la salud se ha de llevar a cabo en la empresa con una protección especial a los trabajadores con discapacidad, tal y como se recoge en el art. 25 LPRL.

prevención de riesgos laborales- atinentes a la accesibilidad y supresión de barreras urbanísticas, en la edificación, en el transporte y en la comunicación, que en algún caso son más exigentes.

b) El apartado 2 del Anexo I del RD 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo, en cuya virtud “cuando los trabajadores a los que se dirige la señalización tengan la capacidad o la facultad visual o auditiva limitadas, incluidos los casos en que ello sea debido al uso de equipos de protección individual, deberán tomarse las medidas suplementarias o de sustitución necesarias”.

De otro, el amplio e indeterminado art. 25.1 LPRL, que, conforme ya se indicó, convierte a los trabajadores especialmente sensibles a algún riesgo en acreedores de una tutela intensificada que se inicia en la propia evaluación de riesgos y alcanza al posterior proceso de planificación, ejecución y revisión de lo implementado (artículos 16 LPRL y 3-9 RSP).

En todo caso, la temprana toma en consideración de las necesidades de los trabajadores con discapacidad, afrontándola desde el propio diseño de los puestos, permitirá eludir dificultades y costes sobrevenidos, pues evitará o reducirá la necesidad de efectuar cambios ulteriores³⁶. Los componentes principales del método a seguir serán dos; a saber, las exigencias o demandas del trabajo y la capacidad funcional del trabajador, a interpretar ambos en sentido amplio. Las primeras incluyen todos los aspectos que dependan directa o indirectamente del puesto o función, desde las barreras arquitectónicas para acceder hasta las condiciones de trabajo en que se desarrollará la actividad, pasando por la organización de tareas y cuestiones puramente operativas (manejo de máquinas, herramientas, controles...) o de comunicación; la segunda atiende no sólo a la capacidad física, sensorial y psíquica, sino también a la formativa y social³⁷.

En definitiva, se trata de conocer tanto la realidad del trabajador con discapacidad como el entorno en el que se ha de desenvolver y las actividades que ha de desarrollar, para poder determinar las acciones necesarias³⁸, no sólo con el objetivo de buscar la adaptación de la persona entorno laboral, sino también el desarrollo de sus capacidades y habilidades y, por ende, la mejora de su productividad. El procedimiento podría describirse de forma sintética en los términos siguientes: es preciso tener en cuenta las habilidades y capacidades de trabajador, el puesto y las condiciones de trabajo y las instalaciones y el entorno (con especial atención a la accesibilidad); el análisis de estos factores permitirá realizar el estudio de las necesidades, a partir del cual es posible plantear las posibles medidas a adoptar, que pueden ser individuales o

³⁶ GALLARDO GARCÍA, V.: “Prevención de riesgos y discapacidad”, *Empleo*, núm. 18, 2008, pág. 59.

³⁷ NTP 490: *Trabajadores minusválidos: diseño del puesto de trabajo*, 1998 (SANCHO FIGUEROA, T.).

³⁸ NTP 1004: *Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: adaptación y accesibilidad*, 2014 (DONDAD MOLINS, C.; PRUNÉS FREIXA, M^a.A. y NOGAREDA CUIXART. C.).

colectivas y que incluyen, por un lado, la formación y la rehabilitación (prevención secundaria), y, por otro, la actuación orientada a adecuar el trabajo al trabajador (prevención primaria). Por cuanto hace a este último ámbito, deberán ser considerados, entre otros aspectos, equipos y/o elementos de trabajo que el trabajador utilizará (a fin de determinar si es precisa su adaptación), posturas de trabajo (incluyendo manejo manual de cargas, posturas forzadas y movimientos repetitivos), condiciones físicas del puesto y del entorno (se incluye todo lo relativo a lugares de trabajo, considerando aspectos como: iluminación, ruido, planos de trabajo, superficies, etc.) y condiciones organizativas (el trabajador puede requerir unas condiciones específicas en cuanto a ritmo, pausas y descansos, comunicación, organización, definición de funciones, etc.)³⁹. Por cuanto hace a formación, rehabilitación o tratamiento, su objetivo debe ser potenciar y optimizar las habilidades y capacidades en el puesto de trabajo, con objeto de facilitar una integración en igualdad de condiciones con el resto de trabajadores.

Así pues, partiendo tanto de los resultados de la evaluación de riesgos, como de las exigencias derivadas de la legislación antidiscriminatoria, habrán de adoptarse las medidas oportunas, adaptadas a los datos extraídos de la previa operación de análisis. A tal fin, el empresario podrá beneficiarse de la información proporcionada por el afectado --el más capacitado para identificar sus propias necesidades-- a partir de su experiencia personal, pues tal bagaje de conocimientos tiene un valor incalculable a la hora de proceder a una más adecuada selección de las acciones a implementar⁴⁰. En este proceso, la situación de discapacidad del operario podrá forzar, cuando fuere menester, a la oportuna adaptación de las condiciones del puesto y de su desempeño, teniendo en cuenta, por cuanto ahora importa, los siguientes puntos centrales, a ponderar según la naturaleza y alcance de la minusvalía⁴¹:

³⁹ Habrán de valorarse circunstancias relacionadas con el propio individuo (así, cualquier acción específica reclamada por su estado biológico), los equipos de trabajo (tecnología de asistencia, ajuste a la realidad subjetiva individual...), el entorno laboral (forma en que están dispuestos los locales, la iluminación, la calefacción, el acceso, las salidas...), la organización del trabajo y los horarios, los factores físicos y químicos (como, por ejemplo, sustancias peligrosas), los riesgos psicosociales (máxime teniendo en cuenta que la discapacidad puede utilizarse como pretexto para el acoso moral o la discriminación), las necesidades de formación e información (proporcionándola en diferentes soportes) o la participación y consulta de los trabajadores y sus representantes, AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: “Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores con discapacidad”, *Facts*, núm. 53, 2004, pág. 1.

⁴⁰ GALLARDO GARCÍA, V.: “Prevención de riesgos y discapacidad”, cit., pág. 59 o AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: “Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores con discapacidad”, cit., pág. 2.

⁴¹ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: “Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores con discapacidad”, cit., págs. 3-4 o SANTOS GUERRAS, J.J.: “Evaluación de riesgos para trabajadores discapacitados”, *Prevención, trabajo y salud: revista del INSHT*, núm. 6, 2001, págs. 18 y ss. Para el concreto caso de la discapacidad sensorial, la exposición debería completarse con las tablas elaboradas por BRINQUES MARTÍNEZ, M.: “La gestión preventiva de puestos ocupados por personas con discapacidad sensorial”, *MC Salud Laboral*, diciembre 2009, págs. 13 y ss. y, en el caso de la discapacidad intelectual, con la *Guía para la gestión de la prevención de riesgos laborales de trabajadores con discapacidad intelectual*, editada en

1) En cuanto hace al entorno de trabajo, cabe plantear variopintas intervenciones:

A.- Adaptar los locales o los puestos sirviéndose, por ejemplo, de rampas, ascensores, interruptores de luz, escalones con bordes pintados en un color claro, bandas táctiles de advertencia en lo alto de las escaleras, sonidos de aviso o de audio, dispositivos de apertura automáticos para puertas pesadas, mangos en las entradas y salidas, timbres o dispositivos al alcance de usuarios en silla de ruedas y localizables para las personas con discapacidad visual, suelos antideslizantes y llanos, etc.

B.- Asignar a la persona una zona de trabajo diferente, como puede ser en la planta baja o en una sala de fácil acceso; incluso -siempre de forma voluntaria- en su propia casa.

C.- Adquirir o modificar el equipo, incorporando, por ejemplo, un teclado braille o un teléfono de manos libres.

D.- Reelaborar los manuales de consulta incluyendo instrucciones ilustradas o visuales.

E.- Proporcionar un lector o intérprete, facilitando un teléfono de texto a una persona con discapacidad auditiva y contratando a alguien conocedor del lenguaje de signos para determinadas reuniones o eventos.

F.- Instalar un *software* de reconocimiento de voz en el ordenador utilizado por cuantos sufran problemas en la visión o de carácter musculoesquelético en las extremidades superiores.

G.- Disponer de herramientas de magnificación y lectura de pantalla (*zoomtext*), notas en disco, correo electrónico o casetes de audio para trabajadores con dificultades en la vista.

H.- Garantizar una buena iluminación para facilitar las labores de quienes padezcan una discapacidad visual, así como la lectura de labios en caso de hipoacusia.

2) En lo relativo a la colocación de señales, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo propone analizar la forma de ayudar a las personas a desplazarse por el

2009 por Foment del Treball Nacional con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. Con todo, el trabajo más completo posiblemente sea el procedente de la Fundación ONCE, que ha elaborado un proyecto denominado “Seguridad y Salud en el Trabajo para las Personas con Discapacidad”, subvencionado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. El inicio del proyecto se produce a finales de 2003 y el objetivo del sistema propuesto es facilitar al empresario de la forma más operativa posible la gestión de la prevención de riesgos en su empresa. Aporta información adicional en todos aquellos aspectos de la prevención que deben atender de forma más específica las especiales características de los trabajadores con discapacidad, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 15 DM. El proyecto incorpora varios apartados; entre otros, un capítulo en el cual se efectúan una serie de propuestas técnicas para la adaptación de los puestos de trabajo a la posible situación de discapacidad de los trabajadores; en concreto, se adjuntan unas tablas con recomendaciones básicas en relación con la adecuación del entorno laboral y la accesibilidad de los lugares de trabajo, recogidas de distintos trabajos sobre esta materia. Estas tablas facilitan en concreto medidas orientativas para garantizar la accesibilidad al entorno y al puesto de trabajo. Además, se facilita información sobre algunas herramientas disponibles en el mercado, útiles para integrar a los trabajadores discapacitados en el mercado de trabajo.

edificio y a llegar a un lugar concreto (para el supuesto de deficiencias visuales apunta a contrastes de colores en el mobiliario, alfombras, paredes y puertas o muescas en el revestimiento del suelo); colocar advertencias con una grafía clara y grande, para que pueda verse fácilmente; instalar indicadores táctiles y en braille junto a los mangos de las puertas; incorporar gráficos e imágenes, dado que pueden resultar más fáciles de comprender para las personas con dificultades de aprendizaje; en fin, dar a los paneles un acabado mate para evitar reflejos, garantizando que las letras contrasten con el fondo y haciendo más sencilla la lectura.

3) En materia de información sobre seguridad y salud (art. 18 LPRL), es menester proporcionarla en soportes accesibles, incluido material escrito y otras modalidades de comunicación, garantizando la accesibilidad para los trabajadores con discapacidades sensoriales, dislexia, dificultades de aprendizaje o trastornos psiquiátricos.

4) Por cuanto atañe a la organización del trabajo y las funciones, puede ser preciso asignar algunas de las tareas del discapacitado a otra persona (por ejemplo, la conducción de vehículos) e incluso, trasladarle a un puesto más apropiado en los términos ya descritos al analizar los efectos del art. 25.1 LPRL.

5) De cara a racionalizar los horarios, en ocasiones resultará oportuna su modificación, autorizando, llegado el caso, el trabajo a tiempo parcial para favorecer el desplazamiento fuera de las horas punta. También es acertado permitir ausencias por motivos de rehabilitación, evaluación o tratamiento y organizar una reinserción escalonada al puesto en caso de discapacidades sobrevenidas.

6) En referencia a la formación, dado que por exigencia del art. 19 LPRL debe ser suficiente y adecuada, procede tomar medidas para garantizar que la persona con discapacidad no esté en desventaja frente al resto (modificando el horario o lugar para el adiestramiento, suministrando los materiales para el curso en soportes diferentes, poniendo un lector o intérprete a disposición del afectado, ofreciendo un aprendizaje individual y personalizado, asegurándose de que los documentos escritos estén en un lenguaje sencillo que los haga más accesibles...) y que los programas de empleo asistido abordan las necesidades formativas en materia de seguridad y salud en el trabajo cuando se está planificando la colocación. También es importante facilitar cualquier formación adicional y específica al respecto que pueda ser precisa en relación con la ocupación concreta y el equipo a utilizar y, a efectos de la oportuna supervisión, proporcionar a los superiores jerárquicos y al personal la información/formación pertinente para apoyar al trabajador, en especial a los encargados de su evacuación y a los responsables de garantizar la igualdad de trato.

7) En orden a la promoción y el traslado, tal posibilidad ha de estar abierta a todos en términos de capacidad laboral y experiencia (art. 24 ET). Al tiempo, puede resultar necesario modificar los procedimientos de ensayo y evaluación y permitir la visita del operario al nuevo lugar de trabajo para analizar si el cambio podría dar lugar a una necesidad especial.

8) En lo relativo a la consulta y participación, téngase en cuenta que se trata de una exigencia legal (art. 4 ET), un derecho de la plantilla que habitualmente se ejercita de forma indirecta a través de los cauces de representación (art. 61 ET). Además, si el empresario (o los representantes del personal) toman decisiones sin recabar la opinión de los interesados pueden desperdiciar información importante y desconocer las valiosas y diversas experiencias vividas por los trabajadores al afrontar el día a día de su situación.

9) Para el concreto caso de los procedimientos de emergencia, aunque muchas de las medidas orientadas a mejorar la accesibilidad del lugar de trabajo también facilitarán la evacuación, es imprescindible, a mayores, enfrentarse a numerosos interrogantes al diseñar el oportuno plan (art. 20 LPRL): ¿es pertinente asignar a los trabajadores con discapacidad a zonas del edificio desde las que lo puedan abandonar sencillamente?, ¿se necesita algún material especial como, por ejemplo, una silla de evacuación?, ¿cuentan las zonas de almacenamiento con el equipo necesario para el desalojo?, ¿es fácil acceder a dichas áreas?, ¿hay miembros específicos del personal designados para avisar y ayudar en caso de emergencia a cuantos presentan problemas de visión o de movilidad?, ¿hay señales estroboscópicas y luminosas de incendio y otros dispositivos visuales o vibratorios para complementar las alertas sonoras?, ¿existen alarmas visibles en todas las zonas, incluidos los aseos?, ¿en el diseño de las rutas y procedimientos se ha valorado el movimiento posiblemente más lento de algunas personas?⁴², ¿están los trabajadores familiarizados con las vías de escape y han recibido instrucciones y formación sobre situaciones de seguridad y emergencia?, ¿se han distribuido éstas en braille, letras grandes, ficheros de texto y cintas de audio?, ¿están adiestrados los responsables de incendios y ayudantes de evacuación para atender como corresponde a personas con distintas modalidades de discapacidad?, ¿hay zonas de rescate y lugares seguros en caso de peligro inmediato?, ¿se pide asesoramiento a policía, bomberos, protección civil u organizaciones especializadas cuando es necesario?, ¿se anima al personal a hacer listas de medicamentos, alergias, equipos especiales, nombres, direcciones y números de teléfono de médicos, farmacias,

⁴² En este punto la cuestión confluye también con la de la edad, pues si bien en los individuos maduros se da mayor autocontrol y cooperativismo (frente a la superior probabilidad de desconcierto, miedo, conductas desordenadas o pánico de los más jóvenes), también concurre una menor capacidad de reacción, lentitud, inseguridad, etc..., NTP 390: *La conducta humana ante situaciones de emergencia: análisis de proceso en la conducta individual*, 1995 (FIDALGO VEGA, M.).

miembros de la familia y amigos y cualquier otra información importante?, ¿se dispone de guantes apropiados para proteger de los escombros las manos de las personas que empujan su propia silla de ruedas, parches para reparar ruedas pinchadas y baterías de repuesto para las motorizadas o los escúteres?, etc.

Las intervenciones en los numerosos y variados ámbitos analizados no sólo permiten avanzar en la protección psicosomática del operario, sino que, al tiempo, coadyuvan a la tutela antidiscriminatoria, no en vano posibilitar a los trabajadores discapacitados la realización de su trabajo de forma segura y adoptar medidas al respecto suele ser un requisito tanto de la legislación preventiva, como de la legislación de igualdad, pues son pocos los casos en los que el cumplimiento de una imposibilite el respeto a la otra⁴³. Así, por ejemplo, “la ergonomía aplicada en la adaptación de puestos de trabajo para personas minusválidas se hace necesaria en muchos casos y cumple dos objetivos básicos: en primer lugar, facilita la incorporación al mercado laboral de personas, o más bien de colectivos, que poseen un alto valor añadido de dificultad para acceder al mismo; en muchos casos puede llegar a ser la única vía de acceso a un determinado puesto de trabajo. En segundo lugar, y no menos importante, promueve la acción de mejora de las condiciones de trabajo, cumpliendo en este caso una función eminentemente preventiva”⁴⁴. Además, y no menos importante, estas actuaciones sirven a la mejora de la productividad, al lograr la adaptación entre la persona y su entorno laboral y contribuir al desarrollo de sus habilidades y capacidades⁴⁵.

Por tanto y en consecuencia, todas las etapas del proceso dinámico de la gestión de riesgos profesionales deben tener en cuenta, al tiempo, los planteamientos de las políticas en pro de la igualdad de oportunidades, a fin de modificar o adaptar, de ser preciso, el lugar, los equipos y la organización del trabajo, garantizando que tanto las amenazas a la salud como las disparidades de trato injustificadas sean eliminadas o, al menos, minimizadas. Un planteamiento empresarial deseable y razonable consistiría en analizar, primero, qué medidas son necesarias en

⁴³ De hecho, “todas las etapas del proceso de gestión de riesgos deben tener en cuenta los planteamientos de lucha contra la discriminación, con objeto de modificar o adaptar, si es necesario, el entorno de trabajo, los equipos de trabajo y la organización del trabajo, y garantizar que los riesgos y la discriminación sean eliminados o, al menos, minimizados... Un planteamiento que sería deseable y razonable que adoptasen los empresarios consistiría, en primer lugar, en analizar qué medidas son necesarias en virtud de la legislación en materia antidiscriminatoria. A continuación, analizar qué medidas adicionales son necesarias para satisfacer los requisitos en materia de seguridad y salud”, AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: “Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores con discapacidad”, cit., págs. 1-2.

⁴⁴ NTP 490: *Trabajadores minusválidos: diseño del puesto de trabajo*, 1998 (SANCHO FIGUEROA, T.).

⁴⁵ GALLARDO GARCÍA, V.: “Prevención de riesgos y discapacidad”, cit., pág. 59.

virtud de la legislación antidiscriminatoria, para, acto seguido, valorar qué actuaciones adicionales son precisas para satisfacer los requisitos en materia de seguridad y salud⁴⁶.

Como colofón, es preciso recordar, apoyándose en las palabras de quien más sabe, que de ningún modo las medidas de tutela diseñadas para proteger frente a los peligros laborales pueden servir para justificar la segregación y excluir del trabajo a quienes padecen discapacidad o tratarlos de forma menos favorable, alegando que un trabajador en silla de ruedas no puede escapar del edificio en caso de emergencia o que quien padece una discapacidad auditiva no puede reaccionar ante una alarma de incendios: “si la seguridad y la salud se esgrimen como excusa, los empresarios deben demostrar, mediante una evaluación de riesgos adecuada y un asesoramiento competente (por ejemplo, de una organización especializada), que existe un verdadero problema que no se puede superar si se toman medidas para dar cabida a los discapacitados, como el traslado a otro puesto de trabajo. Cuando un trabajador con discapacidad corre un riesgo determinado, no debería suponerse que todas las personas con discapacidad corren el mismo riesgo, ni establecer restricciones automáticas relativas a su trabajo”.

Ahora bien, aunque el enfoque deba ser eminentemente individual, el resultado final puede poner de manifiesto el denominado efecto “zoom” del proceso de adaptación: algunos de los problemas resueltos con dicha actuación previsiblemente afecten de forma positiva a un grupo más amplio de trabajadores actuales o futuros⁴⁷.

2.2.- Personas de edad avanzada

Pese al silencio de la LPRL a este respecto, la relación vejez/prevención de riesgos laborales no puede dejar indiferente dadas las perspectivas de una sociedad europea cada vez más avejentada por mor del descenso en la tasa de natalidad y el aumento de la esperanza de vida. Numerosos son los estudios efectuados y cualquiera de ellos puede ejemplificar la afirmación; así, por citar sólo uno, Eurostat ha estimado que hasta el año 2015 el grupo de personas de entre 20 y 29 años se reducirá en once millones, mientras que la franja situada entre 50 y 64 aumentará en dieciséis y medio. En este contexto, y ante el decrecimiento de la tasa pensionista/cotizante, es de esperar un alargamiento de la carrera profesional, con el consiguiente retraso de la fecha posible de jubilación, lo cual, unido a la tardía incorporación de las personas al trabajo, provocará un desplazamiento de los intervalos de edad en la población ocupada.

⁴⁶ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: “Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores con discapacidad”, cit., págs. 2.

⁴⁷ NTP 490: *Trabajadores minusválidos: diseño del puesto de trabajo*, 1998 (SANCHO FIGUEROA, T.).

Esta nueva realidad está llevando a considerar y a prestar especial atención al colectivo de trabajadores de mayor edad y a su particular situación en lo concerniente a la seguridad y salud laboral⁴⁸, toda vez que el envejecimiento, como conjunto de procesos desfavorables con causa biológica, suele dar como resultado una disminución de las capacidades psicosomáticas susceptible de limitar la adaptación del organismo al medio y su potencial para responder a las distintas exigencias de éste⁴⁹, tanto si dicho efecto de involución es meramente fisiológico como si merece ser calificado de patológico. Distinción compleja, pues el envejecimiento, al venir regido por determinantes endógenos expuestos a la acción modeladora de variados factores de desgaste a que se pueda haber visto sometido el individuo, tales como salud, nutrición, ejercicio o actividades sociales a lo largo de la vida, da lugar a resultados finales diferentes⁵⁰.

Conviene apuntar, pues, que si bien “es obvio que las personas, a medida que van cumpliendo su ciclo vital, van pasando por una serie de etapas con sus peculiaridades fisiológicas, psíquicas y sociales, más complicado resulta poner límites a cada una de las fases del ciclo”, dada la profunda variabilidad individual (condicionada por aspectos genéticos, hábitos, etc.)⁵¹, con lo cual, cualquier generalización apriorística sobre las características de “viejos” y “jóvenes” debe ser evitada⁵², procediendo, por el contrario, optimizar el potencial de la vigilancia de la salud --entre otros instrumentos-- como fuente de información personalizada (arts. 22 LPRL y 37 RSP). Por ello no puede extrañar que la Recomendación sobre los trabajadores de edad (núm. 162, 1980) de la OIT no fije un momento concreto para definir la noción, prefiriendo hacer referencia a cuantos individuos, por el paso del tiempo, pudieran encontrar dificultades en el desempeño de su trabajo, pues, como manifiesta el Tribunal Constitucional, “no es razonable presumir esa ineptitud con carácter general y a una misma edad para todos los trabajadores”⁵³.

En cualquier caso, el fenómeno ha sido objeto de análisis en profundidad por no pocos autores, cuyos estudios constatan como “la discrepancia entre una capacidad disminuida y unas demandas estables contribuye significativamente a la reducción de las reservas funcionales del

⁴⁸ NTP 367: *Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad*, 1995 (PÉREZ BILBAO, J. y NOGAREDA CUIXART, C.).

⁴⁹ NTP 366: *Envejecimiento y trabajo: audición y motricidad*, 1995 (PÉREZ BILBAO, J. y SALVADOR PERACAULA, E.) o NTP 348: *Envejecimiento y trabajo: la visión*, 1994 (PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C. y SALVADOR PERACAULA, E.).

⁵⁰ NTP 348: *Envejecimiento y trabajo: la visión*, 1994 (PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C. y SALVADOR PERACAULA, E.).

⁵¹ NTP 366: *Envejecimiento y trabajo: audición y motricidad*, 1995 (PÉREZ BILBAO, J. y SALVADOR PERACAULA, E.) y NTP 367: *Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad*, 1995 (PÉREZ BILBAO, J. y NOGAREDA CUIXART, C.).

⁵² ORGANISATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT: *Live longer, work longer*, París (OECD), 2006, págs. 20 y ss.

⁵³ STCo 22/1981, de 2 de julio

trabajador mayor”, de forma tal que la solución pasaría por minorar las exigencias e incrementar el potencial subjetivo para, de esta manera, lograr el reajuste y equiparar aquellas reservas a las de los jóvenes; de forma sintética, cabe plantear cuatro tipos de medidas para “contrarrestar el equilibrio cambiante entre la carga física y la capacidad física del trabajador con la edad”: intervenciones ergonómicas, planificación y desarrollo profesional, acortamiento del período de exposición a tareas con demandas físicas y ejercicio⁵⁴. Al tiempo, es menester incorporar a la ecuación la referencia a la carga mental y a los riesgos de carácter psicosocial, pues también a este respecto los años cumplidos son una variable merecedora de atención.

Ahora bien, es importante recordarlo, el mentado “declive” no implica en todo caso un peor o inferior desempeño de las obligaciones laborales; de hecho, en aspectos como absentismo, accidentes o rotación, los índices que presentan los mayores se reducen respecto a los propios de etapas previas de la vida. Además, raramente el desarrollo del trabajo depende de una única función; al contrario, suele suponer la integración de una pluralidad de operaciones y depende de opciones y acciones vinculadas, en multitud de ocasiones, con un conocimiento y experiencia que sólo con el paso del tiempo es posible atesorar. En consecuencia, ciertas cualidades se ven, sin duda, mermadas (perjudicando el acometimiento de actividades asociadas a una importante movilización de facultades físicas, a una alta carga sensorial o a la rapidez de respuesta), pero, simultáneamente, el cumplimiento de otras labores puede optimizarse; así ocurre, en general, con cuantas reclaman un elevado nivel de pericia y práctica o la toma de decisiones⁵⁵. Baste un dato: “a la luz de los diferentes trabajos parece claro que el envejecimiento se caracteriza por una preservación o incluso mejora de las habilidades y del razonamiento verbal frente a un declinar de las habilidades visio-perceptivas, visio-espaciales y visio-constructivas”⁵⁶.

Las reticencias actuales para contratar a trabajadores de edad, asignarles determinados trabajos o destinar recursos a su formación están basadas más en creencias culturales que sobre hechos empíricamente contrastados, pues, siendo cierto --según acaba de exponerse-- que la vejez trae aparejados una serie de inconvenientes, sobre todo a nivel fisiológico, capaces de afectar a la capacidad de trabajo, también es verdad que en el plano cognitivo no existen cambios significativos y que la propia edad porta un componente positivo en términos de experiencia y madurez que permite al trabajador encontrar estrategias adecuadas para suplir algunas de las

⁵⁴ TORTOSA, L.; GARCÍA MOLINA, C.; PAGE, A.; FERRERAS, A.; CASTELLÓ, P. y PIEDRABUENA, A.: “Trabajo y envejecimiento. Mejora de las condiciones ergonómicas de la actividad laboral para la promoción de un envejecimiento saludable”, *Prevención, trabajo y salud: revista del INSHT*, núm. 30, 2004, págs. 29 y ss.

⁵⁵ NTP 367: *Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad*, 1995 (PÉREZ BILBAO, J. y NOGAREDA CUIXART, C.).

⁵⁶ JUNQUÉ, C. y JÓDAR, M.: “Velocidad de procesamiento cognitivo en el envejecimiento”, *Anales de Psicología*, Vol. 6, núm. 2, 1990, pág. 200.

carencias generadas por el envejecimiento natural. Por todo ello, resulta sumamente importante ofrecer a las empresas información acerca de los procesos psicológicos y fisiológicos aparejados al paso del tiempo, con el objetivo último de desterrar estereotipos y proporcionar un conocimiento veraz y sin distorsiones, imprescindible para tomar las medidas adecuadas⁵⁷.

Sea como fuere, con demasiada frecuencia, y a partir de la percepción más o menos acertada de la merma en la aptitud física y/o mental de los mayores, los empleadores minusvaloran su experiencia, independencia, capacidad de juicio, sentido de la responsabilidad o sensatez, olvidando que estas capacidades debieran ser valoradas como factor de contrapeso⁵⁸ capaz de incidir positivamente en la calidad del producto final⁵⁹.

Por tal motivo, cuando la respuesta a la recesión se hace pivotar sobre la reducción de plantillas, a menudo el empresario opta por deshacerse del personal más antiguo (presuntamente más costoso y menos productivo), buscando el rejuvenecimiento de aquéllas; deseo legítimo, pero con el efecto perverso de privar a la empresa de unos recursos humanos dotados de amplio recorrido y conocimientos impagables, perdiendo un capital acumulado difícil de recuperar⁶⁰. Al tiempo, la decisión implica un coste para la sociedad, tanto en el plano económico como en lo relativo a los valores, pues transmite y refuerza una imagen peyorativa y deteriorada de la gente de edad, como personas que suponen una carga para el resto y que poco pueden aportar.

A la luz de lo expuesto, la opción empresarial óptima es asumir una gestión proactiva de la edad y del envejecimiento --a corto, medio y largo plazo-- que redunde en beneficio de la plantilla y de la propia organización, preparada para capturar y preservar el talento, el saber y el potencial de todos sus empleados⁶¹. A tal fin, sirvan de orientación las siguientes indicaciones:

Primero procedería analizar la estructura de la población laboral en la empresa y sus departamentos o secciones para identificar desequilibrios en la distribución por edad e introducir la colaboración intergeneracional a fin de permitir la transferencia adecuada de conocimientos⁶²;

⁵⁷ NTP 367: *Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad*, 1995 (PÉREZ BILBAO, J. y NOGAREDA CUIXART, C.).

⁵⁸ WALKER, A.: *Investing in ageing workers. A framework for analysing good practice in Europe*, Luxemburgo (Oficina para las Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas), 1999.

⁵⁹ OIT, *El trabajo en el mundo*, Ginebra, 1995, págs. 43 y ss.

⁶⁰ VAQUERO GARCÍA, A.: “La inversión en educación y formación como respuesta a la discriminación laboral por la edad”, en AA.VV.: *La relevancia de la edad en la relación laboral y de Seguridad Social*, Cizur Menor (Aranzadi), 2009, pág. 110.

⁶¹ CARBY-HALL, J.: “Discriminación por edad a la inglesa: un reto en un área innovadora pero gris”, en AA.VV.: *La relevancia de la edad en la relación laboral y de Seguridad Social*, cit., pág. 52.

⁶² VAQUERO GARCÍA, A.: “La inversión en educación y formación como respuesta a la discriminación laboral por la edad”, cit., pág. 117.

garantía del relevo generacional y adaptación tecnológica que exige conocer, al menos, la pirámide de edad, así como los años y antigüedad media del personal⁶³.

Segundo, y con miras más lejanas, es menester neutralizar los prejuicios y usar la experiencia de los mayores en proyectos de innovación; proporcionarles perspectivas de desarrollo (“rutas flexibles” hacia su jubilación) y poner en práctica programas de preparación para el retiro (Recomendación nº 162, 1980, de la OIT); en fin, conformar equipos de trabajo mixtos que garanticen el iniciado proceso de transmisión de la experiencia de los de más edad a los jóvenes y, en contrapartida, el aprovechamiento de la fuerza de éstos.

Tercero, y a la larga, convendría diseñar modelos de carrera profesional que garanticen la promoción dilatada en el tiempo, con programas de formación adecuados que permitan la adaptación de capacidades y la adquisición de nuevas habilidades; fomentar un desarrollo de competencias a lo largo de una extensa vida laboral, concediendo oportunidades para ocupar nuevas actividades (*redeployment*); rediseñar o eliminar tareas que, adjudicadas a los mayores, sólo pueden ser desarrolladas durante un breve período de tiempo y, a la par, introducir medidas que les permitan eximirse de las labores más arduas o pesadas; actuar sobre la organización del trabajo y la ordenación de horarios, incluida la flexibilización del tiempo⁶⁴; establecer una compensación por edad en las distintas áreas de trabajo dentro de la empresa, adecuando para ello los criterios de contratación y jubilación; etc.

En este contexto encajan sin dificultad los parámetros proporcionados por el art. 25.1 LPRL, al orientar la actuación empresarial a seguir en lo atinente a la prevención de riesgos laborales, imponiendo, según ha sido indicado, la obligación de atender como conviene las situaciones singulares, que fuerza al titular de la organización productiva a buscar la adaptación de las condiciones laborales (incluso la modificación de las funciones) de quienes se muestran más vulnerables a determinados riesgos⁶⁵. Buena muestra de la singularidad del colectivo, y de la necesidad de actuaciones específicas, viene dada por el proyecto piloto del Parlamento Europeo sobre la seguridad y salud de los trabajadores mayores [“Trabajo más seguro y saludable a

⁶³ NTP 305: *Tipos de indicadores para el balance social de la empresa*, 1993 (GIL FISA, A.).

⁶⁴ SERVAIS, J.-M.: “Trabajo y sociedades en envejecimiento: una perspectiva internacional”, en AA.VV.: *La relevancia de la edad en la relación laboral y de Seguridad Social*, cit., págs. 310-311.

⁶⁵ Desde un punto de vista subjetivo, es preciso señalar que, tras el problema del paro, al colectivo de trabajadores de cincuenta y cinco años en adelante le preocupa sobre todo (considerando las respuestas “bastante” y “mucho”) el riesgo de tener una enfermedad (21,7%) o un accidente (21%), la cantidad de trabajo (16,5%), las posturas (15,9%), el ritmo de trabajo (14,6%), los esfuerzos físicos (13,4%) o las relaciones con otras personas no empleadas en la empresa: clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (13,3%), ALMODOVAR MOLINA, A.; GALIANA BLANCO, L.; GÓMEZ-CANO ALFARO, Mª y MUÑIZ NIETO-SANDOVAL, M.: *Análisis del mercado laboral, condiciones de trabajo y siniestralidad. Una perspectiva según la edad*, Madrid (INSHT), 2013, págs. 77 y ss.

cualquier edad – seguridad y salud en el trabajo (SST) en el marco del envejecimiento de la población activa”], llamado a desplegarse entre junio de 2013 y finales de 2015⁶⁶.

Así pues, es menester apuntar algunos rasgos del hecho biológico del envejecimiento capaces de determinar la especial sensibilidad de los empleados una vez cumplida cierta edad y que pueden forzar a acometer un ajuste o alteración a fin de mejorar la seguridad y el desarrollo del trabajo, pues concretar cuáles son las necesidades, qué adecuaciones o adaptaciones específicas del puesto son precisas, qué medidas deben ponerse en marcha para que el desarrollo de la prestación siga teniendo lugar en condiciones satisfactorias... requiere conocer y diagnosticar cuáles son las características que hacen que este colectivo sea potencial merecedor de un trato particular⁶⁷. Siguiendo en la exposición al órgano científico-técnico en materia preventiva consagrado por el art. 8 LPRL, cabe recoger el elenco siguiente⁶⁸:

1) Constitutivos de una lesión ampliamente extendida entre la población, los trastornos musculoesqueléticos abarcan una extensa gama de problemas de salud que surgen sobre todo en el ámbito laboral, causando “alteraciones que sufren estructuras corporales como los músculos, articulaciones, tendones, ligamentos, nervios, huesos y el sistema circulatorio”⁶⁹.

Aun cuando puedan proceder de traumatismos agudos, por lo general son lesiones que comienzan de forma insidiosa y sus efectos van en aumento (en ocasiones imbricadas con otras patologías de etiología extralaboral), como resultado acumulativo de la exposición a factores de riesgo durante un período prolongado. Por lo que aquí importa, la amenaza de molestias de esta índole se incrementa con el paso de los años, especialmente cuando la persona realiza tareas con elevadas demandas físicas, si bien es importante señalar que los factores de peligro en este ámbito no se circunscriben en exclusiva a tales exigencias del puesto de trabajo, pues también importan datos relativos a los aspectos organizativos y psicosociales o la propia individualidad del sujeto. Además, debe tenerse en cuenta igualmente que un riesgo puede, y suele, ser

⁶⁶ A nivel autonómico, la cuestión ha sido objeto de análisis detenido por GONZÁLEZ SÁNCHEZ, E.: *Estudio de las condiciones de seguridad y salud en el colectivo de trabajadores de edad avanzada. Mayores de 55 años*, elaborado en el Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León en el marco de las becas dirigidas a licenciados, diplomados y graduados universitarios de la Comunidad de Castilla y León para la realización de estudios monográficos sobre seguridad y salud laboral (Orden EYE/1105/2012, de 18 de diciembre).

⁶⁷ NTP 367: *Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad*, 1995 (PÉREZ BILBAO, J. y NOGAREDA CUIXART, C.).

⁶⁸ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: *Soluciones prácticas y de sencilla aplicación para mejorar la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo*, Madrid (INSHT), 2004, pág. 270.

⁶⁹ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: “Introducción a los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral”, *Facts*, núm. 71, 2007, pág. 1.

generado por un combinación de elementos, haciendo todavía más complejo el objetivo de identificación del origen fundamental y el de diseñar las soluciones a aplicar en cada hipótesis⁷⁰.

Para abordar el problema analizado, como para tantos otros, resulta imprescindible asumir y aplicar una estrategia de prevención integral, en la cual sea considerada no sólo la prevención de nuevos trastornos, sino también el mantenimiento, rehabilitación y reincorporación de quienes ya los sufren, teniendo siempre presente el carácter multifactorial de estas dolencias, que dificulta su valoración desde una perspectiva unidireccional y fuerza a optimizar las posibilidades ofrecidas por la investigación basada en el árbol de causas⁷¹.

Dado que estas alteraciones son progresivas y sus síntomas tienden a empeorar⁷², su tratamiento y la recuperación en demasiadas ocasiones son poco satisfactorios, sobre todo una vez las dolencias se han cronificado; por ello, a menudo acaban en incapacidad permanente y pérdida del empleo⁷³. Así las cosas, la actuación apriorística es esencial, al igual que la búsqueda de paliativos cuando el padecimiento ya se ha actualizado, a fin de evitar la expulsión del mercado laboral, no en vano, merced al art. 25.1 LPRL, la preferencia por el mantenimiento en activo debe formar parte de la política de la materia.

A tal fin, resulta sumamente importante el papel del apoyo social y organizativo para permitir a los afectados tanto retornar tras las bajas, como evitar la separación temporal o definitiva (una opción es aprovechar el potencial ofrecido por el trabajo en equipo para reducir las exigencias físicas del puesto), pues este refuerzo, junto a la participación de los empleados expuestos y de todos los implicados, son factores cuya concurrencia deviene fundamental. En efecto, por su propia situación, habitualmente progresiva, el sujeto suele verse forzado a alterar sus métodos y técnicas operativas con el fin de minimizar el malestar⁷⁴, y, en consecuencia, la comunicación con el propio empleado, para conocer cuáles son sus estrategias adaptativas, resulta esencial para adoptar las decisiones oportunas al respecto.

En el caso concreto de los trabajadores de cierta edad, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo considera la influencia de tal dato en algunas hipótesis. Así, respecto al

⁷⁰ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: “Prevención de los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral”, *Facts*, núm. 4, 2000, pág. 1.

⁷¹ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: “Introducción a los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral”, cit., págs. 1-2.

⁷² NTP 622: *Carga postural: técnica goniométrica*, 2004 (NOGAREDA CUIXART, S. y ÁLVAREZ VALDIVIA, A.).

⁷³ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: “Trastornos musculoesqueléticos de origen laboral en Europa”, *Facts*, núm. 3, 2000, pág. 1.

⁷⁴ TORTOSA, L.; GARCÍA MOLINA, C.; PAGE, A.; FERRERAS, A.; CASTELLÓ, P. y PIEDRABUENA, A.: “Trabajo y envejecimiento. Mejora de las condiciones ergonómicas de la actividad laboral para la promoción de un envejecimiento saludable”, cit., págs. 29 y ss.

peso máximo recomendado en la manipulación de cargas, reduciéndolo a 15 kilogramos (en vez de 25)⁷⁵, aun cuando los técnicos de prevención no suelen aplicar este criterio de minoración. También se ofrecen consejos respecto al tamaño, forma y textura de los utensilios, herramientas... para facilitar su empleo⁷⁶ y se subraya el papel que la mecanización puede jugar para disminuir las demandas físicas de las distintas labores⁷⁷.

Por cuanto hace a los riesgos asociados a la postura de trabajo, también resulta necesaria su evaluación, que exige valorar por observación ciertos aspectos⁷⁸: si los objetos a manejar están ubicados de tal modo que el trabajador puede afrontar una adecuada colocación en el desempeño de su actividad; si el empleado la mantiene de manera correcta para satisfacer las demandas funcionales de la tarea; si hay margen suficiente para que el sujeto pueda realizar los movimientos exigidos por su labor y cambiar de posición; o si puede ajustar las dimensiones del puesto y adaptar el equipo utilizado. Esta justificación servirá, cuando fuere necesario, para acometer la acción de mejora con el objeto de optimizar tanto el equipo como el espacio⁷⁹, sirviéndose, por ejemplo, y señaladamente, de intervenciones ergonómicas de modificación del trabajo y el lugar de su desarrollo, destinadas a reducir la carga estática causada por posturas inadecuadas, a través del rediseño del contenido de la prestación y sus condiciones. Todo ello unido a la búsqueda de un aumento en la capacidad funcional del sistema musculoesquelético del sujeto⁸⁰ y a un adecuado cumplimiento de las obligaciones preventivas relativas a la formación, información y vigilancia de la salud (arts. 18, 19 y 22 LPRL).

Ahora bien, en la evaluación de las tareas con posturas forzadas, como ocurre con las repetitivas, el factor envejecimiento no suele ser tenido en cuenta. No obstante, cabe atender a ciertas recomendaciones generales⁸¹: fijar una duración máxima inferior para la permanencia de pie y para los desplazamientos prolongados durante la jornada; minorar en lo posible la necesidad de estar de rodillas o en cuclillas de forma reiterada o sostenida; reducir los valores límite de fuerza considerados para la ejercida con los miembros superiores e inferiores;

⁷⁵ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de cargas*, Madrid (INSHT), 1998.

⁷⁶ NTP 366: *Envejecimiento y trabajo: audición y motricidad*, 1995 (PÉREZ BILBAO, J. y SALVADOR PERACAULA, E.).

⁷⁷ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: *Soluciones prácticas y de sencilla aplicación para mejorar la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo*, cit., pág. 270.

⁷⁸ NTP 387: *Evaluación de las condiciones de trabajo: método del análisis ergonómico del puesto de trabajo*, 1995 (NOGAREDA CUIXART, S.).

⁷⁹ NTP 819: *Evaluación de posturas de trabajo estáticas: el método de la posición de la mano*, 2009 (ÁLVAREZ VALDIVIA, A.).

⁸⁰ NTP 452: *Evaluación de las condiciones de trabajo: carga postural*, 1997 (NOGAREDA CUIXART, S. y DALMAU PONS, I.).

⁸¹ TORTOSA, L.; GARCÍA MOLINA, C.; PAGE, A.; FERRERAS, A.; CASTELLÓ, P. y PIEDRABUENA, A.: "Trabajo y envejecimiento. Mejora de las condiciones ergonómicas de la actividad laboral para la promoción de un envejecimiento saludable", cit., págs. 29 y ss.

establecer a partir de cierta edad un descenso progresivo del tiempo de trabajo; incrementar la duración de las pausas intrajornada, especialmente para labores con elevadas demandas físicas...

Como colofón, baste señalar que, según los datos de la ENCT de 2011, es preciso evitar que los trabajadores de más edad estén sujetos a las siguientes condiciones: a) posturas dolorosas o fatigantes (que afectan muy a menudo al 32,4% de los hombres y al 36,6% de las mujeres de más edad); b) manipulación de cargas pesadas (18,3% de los hombres y 10,8% de las mujeres); c) aplicación de fuerzas importantes (15,8% de los hombres y 7% de las mujeres); d) movimientos repetitivos de manos o brazos (51,8% de los hombres y 62,7% de las mujeres); e) necesidad de estar de pie sin andar (28,8% de los hombres y 27,9% de las mujeres); f) necesidad de estar sentado sin levantarse (31,6% de los hombres y 26,7% de las mujeres), o g) levantar o mover personas (2,4% de los hombres y 6,8% de las mujeres)⁸².

2) A medida que se envejece, las dimensiones corporales fluctúan, produciéndose una pérdida paulatina de fibra que provoca alteraciones anatómicas y musculares. Evidentemente, los cambios en el tamaño tienen implicaciones en el diseño de los puestos: posicionamiento óptimo de las pantallas de visualización adaptado a las dimensiones antropométricas (así como a posibles problemas de visión), alturas de los planos de trabajo y distancias de alcance menores para adecuarlas a la pérdida de estatura o utilización de mobiliario regulable⁸³.

3) El envejecimiento conlleva un enlentecimiento en el tiempo de reacción, una merma de las capacidades sensomotoras que afecta a los movimientos y los reflejos. Estos efectos negativos pueden quedar compensados por la práctica y la experiencia del individuo en aquellas situaciones en las que ha de desplegar tales capacidades; el problema, y la imposibilidad de conservar la cadencia productiva, surge cuando tal compensación no es posible. Para solventar esta dificultad, el aspecto esencial a considerar es el ritmo de trabajo, evitando la encomienda de tareas que precisen de gran rapidez, pues el operario de mayor edad por lo común trabaja más despacio; sin embargo, en labores sin ritmo fijo, donde cuenta con margen para alterar la velocidad, suele hacer gala de mayor precisión⁸⁴.

Por cuanto hace a eventuales situaciones de emergencia, en este punto cabe afirmar que, si bien en los individuos maduros se da mayor autocontrol y cooperativismo (frente a la superior

⁸² ALMODOVAR MOLINA, A.; GALIANA BLANCO, L.; GÓMEZ-CANO ALFARO, Mª Y MUÑIZ NIETO-SANDOVAL, M.: *Análisis del mercado laboral, condiciones de trabajo y siniestralidad. Una perspectiva según la edad*, cit.,, págs. 77 y ss.

⁸³ NTP 366: *Envejecimiento y trabajo: audición y motricidad*, 1995 (PÉREZ BILBAO, J. y SALVADOR PERACAULA, E.).

⁸⁴ NTP 366: *Envejecimiento y trabajo: audición y motricidad*, 1995 (PÉREZ BILBAO, J. y SALVADOR PERACAULA, E.).

probabilidad de desconcierto, miedo, conductas desordenadas o pánico de los más jóvenes), también concurre una menor capacidad de reacción, lentitud, inseguridad..., que forzosamente deben ser tenidas en cuenta al acometer la planificación exigida por el art. 20 LPRL⁸⁵.

4) La gran mayoría del aprendizaje humano y del contacto con el entorno está mediatizado por la visión, sentido nuclear en la vida cotidiana. Sin embargo, la capacidad visual se va menoscabando por el propio proceso de envejecimiento del ojo (agravado por la eventual concurrencia de alguna enfermedad o lesión en dicho órgano) y, aun cuando normalmente no se producen problemas severos, sí resulta frecuente un nivel de deterioro capaz de dificultar la ejecución de algunas tareas, afectando a la agudeza visual (capacidad para distinguir entre objetos muy cercanos entre sí); a la acomodación (para enfocar de cerca y de lejos --en este grupo se incluye la presbicia, típica de la edad madura--); a la sensibilidad al contraste (relativo a la distinción entre claro y oscuro) y a los deslumbramientos; a la adaptación a la oscuridad; a la visión del color o a la stereopsis (percepción binocular o de profundidad)⁸⁶.

Según cuál sea el aspecto perjudicado con el paso de los años, la intervención por parte de la empresa será distinta. Con todo, cabe apuntar una serie de directrices generales⁸⁷:

En primer lugar, en materia de iluminación y contraste, es menester asegurarse de que el nivel de luz sobre textos y controles sea adecuado para su legibilidad durante la operación; incrementar su cantidad y procurar el control por parte del trabajador; no utilizar superficies reflectantes y emplear en ellas acabados mates; tener en cuenta las zonas de tránsito entre áreas muy iluminadas y otras oscuras o a la inversa, y evitar fuentes de deslumbramiento. Para quienes trabajan con pantallas de visualización, procederá eliminar brillos mediante la adecuada luminosidad general y evitar posturas desfavorables que exijan esfuerzos musculares⁸⁸.

En segundo término, en cuanto hace a documentos de lectura, es preciso utilizar un tamaño, tipo de letra y espaciado interlineal adecuado en los textos, teniendo en cuenta la luz y la distancia de visión, pues “los trabajadores mayores a menudo encuentran dificultades para leer las instrucciones y señales escritas con caracteres pequeños o presentadas bajo una luz débil”, por lo cual “se debería tener un cuidado especial en hacerlas fáciles de ver”⁸⁹. Por cuanto hace,

⁸⁵ NTP 390: *La conducta humana ante situaciones de emergencia: análisis de proceso en la conducta individual*, 1995 (FIDALGO VEGA, M.).

⁸⁶ NTP 790: *Visión y trabajo*, 2009 (ÁLVAREZ VALDIVIA, A.).

⁸⁷ NTP 348: *Envejecimiento y trabajo: la visión*, 1994 (PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C. y SALVADOR PERACAULA, E.).

⁸⁸ NTP 242: *Ergonomía: análisis ergonómico de los espacios de trabajo en oficinas*, 1989 (CHAVARRÍA COSAR, R.).

⁸⁹ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: *Soluciones prácticas y de sencilla aplicación para mejorar la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo*, cit., pág. 270.

en concreto, a la señalización, conviene, igualmente, aumentar las dimensiones de las indicaciones si están en movimiento (aún más si éste es rápido), adecuar el ritmo de presentación de la información a la capacidad de procesamiento del operador, maximizar el contraste con el fondo, combinar las letras con símbolos cuando sea posible, aislar mensajes informativos individuales, incrementar la diferencia de intensidad entre señales cuando dicha disparidad constituya en sí un mensaje, buscar la compatibilidad entre la emitida y la respuesta a fin de que no exista gran separación espacial entre una y otra, etc.

En tercer lugar, y en lo relativo a la disposición de la información, además de racionalizarla (según nivel de utilización y utilidad, para compensar la disminución en la capacidad de acomodación visual), es recomendable aislar la prioritaria de fondos brillantes; establecer estímulos claros, no ambiguos y no situados dentro del área de visión periférica; eliminar detalles irrelevantes y decorativos; en fin, permitir al trabajador regular las distancias.

Por último, conviene seleccionar el color, tamaño e intensidad cromática adecuados para diferentes tipos de símbolos, a fin facilitar su diferenciación. También aprovechar las ventajas del contraste, tener cuidado con la combinación de azul-violeta-verde (con la edad tienden a confundirse) y diseñar el entorno considerando las condiciones ambientales.

5) El menoscabo de la audición (de transmisión, sensorial o neurológico) puede ser inducido por el ruido (industrial --derivado del ambiente laboral-- o socioacusia --debido a la vida cotidiana--), nosoacusia (sorderas progresivas hereditarias, enfermedades, fármacos ototóxicos...) o presbiacusia. Ésta última viene causada, precisamente, por el proceso de envejecimiento, caracterizándose por ser un declive gradual pero significativo que puede verse magnificado por patologías previas o por la exposición a ambientes sonoros elevados⁹⁰.

Cuando la hipoacusia alcanza cierto nivel puede ocasionar problemas en las situaciones en las cuales es necesario escuchar, ante sonidos débiles o procedentes de múltiples fuentes o si existe ruido de fondo, teniendo en cuenta, además, que con la edad la capacidad de interpretar y responder a informaciones auditivas complejas también se ve afectada; por todo ello, la persona se ve forzada a realizar un esfuerzo más intenso, causante de fatiga y origen de errores; amén de fuente de los denominados “efectos extraauditivos del ruido”, tales como pérdida de calidad del sueño, alteración del ritmo respiratorio o de la frecuencia cardiaca, irritación o aumento de la agresividad⁹¹. En cualquier caso, las intervenciones en esta materia no sólo deben tener en cuenta la discriminabilidad (el sonido debe ser discernible de otros), sino también la neutralidad (evitando

⁹⁰ NTP 366: *Envejecimiento y trabajo: audición y motricidad*, 1995 (PÉREZ BILBAO, J. y SALVADOR PERACAULA, E.).

⁹¹ NTP 795: *Evaluación del ruido en ergonomía: criterio RC MARK II*, 2009 (GONZÁLEZ TRAVÉS, C.).

aquéllos cuya intensidad y/o frecuencia pueda provocar daños o molestias), máxime dada la habitual convivencia de operarios de distintas edades y capacidades sensoriales⁹².

Entre otras posibles recomendaciones, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ofrece las siguientes⁹³: facilitar que el propio trabajador adapte el nivel a su capacidad auditiva mediante mecanismos de regulación de la intensidad, utilizar un volumen alto y frecuencias bajas cuando la comunicación es decisiva (emergencias...), combinar y ofrecer simultáneamente señales auditivas (evitándolas por encima de los 4000 Hz) y visuales, eliminar las que puedan funcionar como distractores, reducir en lo posible el ambiente sonoro de fondo (insonorización de techos, suelos y paredes; eliminación de reverberación y ecos) o, en fin, procurar el contraste entre las señales acústicas relevantes y dicho ambiente (indicadores sin voz o con ella en contextos caracterizados por su presencia o ausencia, respectivamente).

6) Desde el punto de vista psicosocial la edad puede perjudicar el bienestar laboral⁹⁴ al actuar como estresor, vinculado al propio proceso de envejecimiento, al deterioro en las habilidades, a la falta de nuevas oportunidades de promoción, a la obsolescencia de conocimientos y capacidades o, junto a otros factores, a preocupaciones acerca de cómo cubrir las expectativas de un desempeño profesional adecuado. Además, “el *tsunami* del paro que arrasa la realidad socioeconómica española en los últimos años, que, aunque en distinta medida, afecta a todas las edades y todos los tipos de contrato, estaría provocando que el colectivo de 55 años y más (el que más seguro se consideraba de cara a un mantenimiento del empleo hasta la próxima y cercana edad de jubilación) deje en un segundo plano las condiciones en las que realiza su trabajo y dirija su preocupación al riesgo de perder su empleo”⁹⁵.

Especial mención merece el temor ante adaptaciones funcionales que requieren un profundo reciclaje formativo, en tanto la introducción de novedades en el sistema productivo que supongan cambios en la actividad multiplica en el trabajador, sobre todo de edad avanzada, el

⁹² NTP 241: *Mandos y señales: ergonomía de percepción*, 1989 (ONCINS DE FRUTOS, M.).

⁹³ NTP 366: *Envejecimiento y trabajo: audición y motricidad*, 1995 (PÉREZ BILBAO, J. y SALVADOR PERACAULA, E.).

⁹⁴ Por extenso, GONZÁLEZ GÓMEZ DE OLMEDO, M^a.P.: *Factores de bienestar laboral. Percepción de los trabajadores de mayor edad*, tesis doctoral defendida en la Universidad Autónoma de Barcelona (Departamento de Psicología Básica, Evolutiva y de la Educación) en 2013.

⁹⁵ “Así se constata cuando en una pregunta incluida en las ENCT acerca de en qué medida le molestan o preocupan al trabajador distintos aspectos de su trabajo actual, el único aspecto sobre el que crece la preocupación (respuestas: “bastante” y “mucho”) de los trabajadores de más edad, en 2011 respecto a 2007, sea el riesgo de perder el empleo (13,8% en 2007 y 37,9% en 2011). Sobre el resto de aspectos (esfuerzos físicos, ruido, manipulación o respiración de sustancias tóxicas, ritmo de trabajo... y así, hasta un total de 18 ítems) la preocupación se mantiene igual o, en la mayoría de los casos, disminuye”, ALMODOVAR MOLINA, A.; GALIANA BLANCO, L.; GÓMEZ-CANO ALFARO, M^a Y MUÑIZ NIETO-SANDOVAL, M.: *Análisis del mercado laboral, condiciones de trabajo y siniestralidad. Una perspectiva según la edad*, cit., págs. 77 y ss.

temor a fracasar⁹⁶. La actitud puede llegar a ser de abierta resistencia, acabando por afectar psicológicamente al sujeto merced a la concurrencia de varias razones: primero, lo valora como una amenaza a su empleo, lo cual provoca sensación de infravaloración e inestabilidad; segundo, lo asocia a la necesidad de un importante esfuerzo de aprendizaje que prejuzga más dificultoso que en la edad joven, llegando a cuestionarse la propia capacidad; y tercero, puede tener la impresión de pérdida de control sobre su cometido laboral, debiendo cambiar hábitos en el comportamiento, ofreciendo resistencia mental y, sufriendo miedo al ridículo y a la pérdida de la ocupación⁹⁷. Además, la rapidez en la evolución tecnológica viene a añadir un nuevo obstáculo, al dificultar la actualización de las competencias y habilidades a las nuevas y volubles realidades.

La respuesta a estos fenómenos (obligada, dado el amplio concepto de “riesgo” y “daño” incorporado al art. 4 LPRL) debe residenciarse en los planes de gestión del envejecimiento antes aludidos, sin perjuicio de apuntar también la especial importancia que cobra una correcta administración de los cambios, estableciendo, *ex ante*, y con participación de los afectados⁹⁸, “las posibilidades de transferencia a la nueva situación” y programando “el proceso de reconversión profesional de los trabajadores de edad”⁹⁹. Elemento esencial en cualquier estrategia de esta índole es el ritmo y la velocidad a que se van sucediendo las distintas fases, resultando importante no dar comienzo a las subsiguientes hasta que las previas han sido concluidas en su totalidad o han sido aclarados o solventados los problemas planteados; en concreto, las etapas a afrontar serán las siguientes: la decisión inicial, la difusión de la idea de cambio, la preparación para el mismo, las primeras experiencias, el *feedback* y, por último, la generalización¹⁰⁰.

Con todo, a la hora de acometer todas las actuaciones descritas, tanto en el ámbito físico y sensorial como en el psicosocial, las reticencias son previsibles, pues “una protección mejorada de los trabajadores de edad suscita preocupaciones de empleadores que temen costos adicionales u obligaciones que perturban la organización del trabajo”¹⁰¹. Sea como fuere, el argumento económico puede servir de aliciente, en tanto el propio éxito del negocio pasa por una adecuada gestión de la edad, convertida en herramienta para incrementar la justicia y prosperidad de la

⁹⁶ MASLACH, C.; SCHAUFELI, W.B. y LEITER, M.P.: “Job burnout”, *Annual Review of Psychology*, núm. 52, 2001, págs. 397 y ss.

⁹⁷ NTP 416: *Actitudes frente al cambio en trabajadores de edad avanzada*, 1996 (PÉREZ BILBAO, J. y NOGAREDA CUIXART, C.).

⁹⁸ NTP 581: *Gestión del cambio organizativo*, 2003 (ONCINS DE FRUTOS, M. y RUIZ ESCRIBANO-TARAVILLA, M^a.T.).

⁹⁹ NTP 367: *Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad*, 1995 (PÉREZ BILBAO, J. y NOGAREDA CUIXART, C.).

¹⁰⁰ NTP 416: *Actitudes frente al cambio en trabajadores de edad avanzada*, 1996 (PÉREZ BILBAO, J. y NOGAREDA CUIXART, C.) o NTP 491: *Actitudes y habilidades de los mandos frente al cambio*, 1998 (ONCINS DE FRUTOS, M.).

¹⁰¹ SERVAIS, J.-M.: “Trabajo y sociedades en envejecimiento: una perspectiva internacional”, cit., pág. 298.

empresa, no en vano “los trabajadores mayores son una fuente valiosísima de experiencia, pericia y *savoir faire* en cuanto a inteligencia de mercado en una sociedad que envejece”¹⁰², actuando como “memoria de la organización” (útil para evitar que “se reinvente la rueda”) y factor apaciguador en las relaciones intersubjetivas¹⁰³.

Una actuación óptima en este sentido (que entronca con la noción de envejecimiento activo) pasa por asumir tres premisas básicas¹⁰⁴:

En primer lugar, “para conseguir que los trabajadores lleguen saludablemente activos a la etapa de edad avanzada puede ser necesario intervenir en varios frentes (por ejemplo, en la promoción de la salud dentro y fuera del espacio laboral), pero donde la actuación es irrenunciable es en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo”.

En segundo término, “las acciones de mejora de las condiciones de trabajo no deben ceñirse a los ocupados que tienen esta edad, sino que deben cubrir toda la vida laboral”.

Y, por último, es preciso realizar un análisis y una planificación desagregada en atención al género, pues las mujeres están expuestas en su vida laboral a condiciones de trabajo en parte similares y en parte no a las de los hombres.

III.- LA PARTICULAR SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES

Los cambios demográficos habidos en los últimos años en la población laboral, entre los que cabe destacar la incorporación al trabajo de personas provenientes de otras culturas, hacen que deba prestarse especial atención a las características que pueden influir en el establecimiento de políticas preventivas¹⁰⁵, pues, aunque *a priori* la población inmigrante no tendría por qué ser más susceptible a sufrir riesgos que los trabajadores autóctonos (los trabajadores migrantes son, o deberían ser, equiparables a los españoles en términos de igualdad jurídica, empleo y sueldo), lo cierto es que su integración laboral requiere esfuerzos específicos¹⁰⁶.

¹⁰² CARBY-HALL, J.: “Discriminación por edad a la inglesa: un reto en un área innovadora pero gris”, cit., pág. 53.

¹⁰³ SERVAIS, J.-M.: “Trabajo y sociedades en envejecimiento: una perspectiva internacional”, cit., pág. 302.

¹⁰⁴ ALMODÓVAR MOLINA, A.; GALIANA BLANCO, L.; GÓMEZ-CANO ALFARO, M^a y MUÑIZ NIETO-SANDOVAL, M.: *Análisis del mercado laboral, condiciones de trabajo y siniestralidad. Una perspectiva según la edad*, cit., págs. 77 y ss.

¹⁰⁵ NTP 825: *La prevención de accidentes en trabajadores inmigrantes: aspectos a considerar y pautas de intervención*, 2009 (NOGAREDA, C).

¹⁰⁶ Según apunta acertadamente el estudio monográfico de GARCÍA REDONDO, E.F.: *Aptitudes y actitudes de la población inmigrante ante la prevención de riesgos laborales*, elaborado en 2008-2009 en el marco de las becas dirigidas a licenciados, diplomados y graduados universitarios de la Comunidad de Castilla y León para la realización de estudios monográficos sobre seguridad y salud laboral.

De hecho, un informe reciente de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha puesto de manifiesto los singulares peligros que en el desarrollo de su esfuerzo productivo afrontan los trabajadores inmigrantes¹⁰⁷, sobre todo debido a su sobrerrepresentación en sectores con altas tasas de siniestralidad y en actividades prestadas en condiciones higiénicas nocivas u ocupaciones *dirty, demanding and dangerous*¹⁰⁸; también por mor del empleo sumergido, los bajos salarios, las jornadas prolongadas, los problemas idiomáticos y culturales, la discriminación y marginación, la incertidumbre e inestabilidad... y en general, las condiciones de singular precariedad laboral que padecen¹⁰⁹ y que con demasiada frecuencia no respetan los estándares mínimos del “trabajo decente” exigidos por la Organización Internacional del Trabajo¹¹⁰. Para llevar a cabo la mejora de las condiciones de trabajo, seguridad y salud del colectivo es preciso identificar los riesgos laborales a los que se encuentra singularmente expuesto, procediendo a apuntar, en primer lugar, el accidente laboral, aunque también se pueden identificar otro tipo de riesgos como el higiénico, el ergonómico y (especialmente en los grupos de mujeres) factores de riesgo psicosocial¹¹¹

Todo lo indicado se traduce en una mayor posibilidad de accidentes, enfermedades, situaciones de acoso, trastornos psicosociales (agravados por la experiencia misma de la inmigración), agotamiento... Amenazas especialmente graves cuando de trabajo no declarado o informal se trata¹¹², pues no es descabellado “intuir que la lesividad propia de los ataques a la vida y salud de los trabajadores resultará tanto más relevante cuando mayor sea la indefensión de las víctimas” y “el ejemplo que primero aflora, sin necesidad de gran aparato estadístico, es el trabajador inmigrante irregular”, carente “de toda capacidad de resistencia”¹¹³.

¹⁰⁷ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: *Literature Study on Migrant Workers*, Observatorio de riesgos, 2007.

¹⁰⁸ LÓPEZ JACOB, M^a. J.; AHONEN, E.; GARCÍA, A.M.; GIL, A. y BENAVIDES, F.G: “Comparación de las lesiones por accidente de trabajo en trabajadores extranjeros y españoles por actividad económica y Comunidad Autónoma”, *Revista Española de Salud Pública*, Vol. 82, núm. 2, 2008, pág. 180.

¹⁰⁹ FONT, A; MONCADA, S; LLORENS, C. y GIMENO, X.: “Inmigración, condiciones de trabajo y riesgos para la salud”, ponencia presentada en el *Encuentro Sindical Inmigrantes y Salud Laboral*, 2007.

¹¹⁰ MOLINA HERMOSILLA, O. y MOLINA NAVARRETE, C: “La centralidad del trabajo como factor de integración social”, en AA.VV.: *Inserción sociolaboral y empleabilidad de la población inmigrante extranjera en Andalucía: balance y perspectivas de futuro*, Jaén (Literalia), 2009, PÁG. 13.

¹¹¹ LÓPEZ JACOB, M^a. J.; GARÍ PÉREZ, A.; FONT, A.; DUDZIŃSKI, I. y LÓPEZ, V.: *Salud laboral: diferencias y similitudes entre trabajadores inmigrantes y españoles (Percepción de las condiciones de trabajo, precariedad y salud en los trabajadores inmigrantes)*, estudio financiado al amparo de lo previsto en la Orden TAS/1587/2006, de 17 de marzo (Subvenciones para el Fomento de la Investigación Social FIPROS). Respecto al riesgo psicosocial, por extenso UGT: *Incidencia de los riesgos psicosociales en inmigrantes*, Madrid (UGT), 2008.

¹¹² HUETE PÉREZ, L.: “Vida y salud de los trabajadores extranjeros y Ministerio Fiscal”, en AA.VV.: *La siniestralidad laboral. Incidencia de las variables “género”, “inmigración” y “edad”*, Albacete (Bomarzo), 2009, págs. 68-71.

¹¹³ TERRADILLOS BASOCO, J. M^a: “Introducción al estudio de la incidencia de las variables género, inmigración y edad en las cifras sobre siniestralidad laboral”, en AA.VV.: *La siniestralidad laboral. Incidencia de las variables “género”, “inmigración” y “edad”*, cit., pág. 11.

1.- EL DERECHO DE LOS INMIGRANTES A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

No obstante lo apuntado, y aun cuando España ha pasado de exportar mano de obra a ser receptor de inmigrantes, la LPRL omite toda referencia al mentado colectivo como grupo destinatario de tutela específica y ello pese a que sí se ocupa de otros trabajadores en situación hipotéticamente precaria; a saber, sujetos de relaciones laborales de duración determinada (art. 28.1-4 LPRL), puestos a disposición por una empresa de trabajo temporal (art. 28 LPRL y RD 216/1999, de 5 de febrero) o miembros de la plantilla de contratistas o subcontratistas (art. 24 LPRL y RD 171/2004, de 30 de enero). La decisión del legislador tal vez no deba sorprender, no en vano hasta tiempos relativamente recientes los datos disponibles en España no mostraban que los trabajadores extranjeros tuvieran un mayor riesgo de sufrir lesiones en el trabajo, lo que contrasta con los estudios realizados en el exterior, en los cuales ya se concluía años atrás (según ha podido confirmarse después --a partir de 2003-- a nivel interno) una más elevada vulnerabilidad frente a los peligros de origen laboral, sobre todo en algunos sectores y ocupaciones y en operarios de determinadas procedencias.

La causa de esta falta de datos definitivos posiblemente se sitúe en la invisibilidad de buena parte de los daños padecidos por estos empleados. Los siniestros, las dolencias y las lesiones de las que son víctimas los inmigrantes no se registran con el mismo rigor que las acaecidas entre los nacionales (merced, en gran medida, a las situaciones de irregularidad), del mismo modo que aquéllos, por su propia situación sociolaboral y el desconocimiento de la legislación, reclaman en menos ocasiones sus derechos en orden a la mejora de las condiciones de trabajo, seguridad y salud y a obtener, en su caso, la pertinente tutela reparadora¹¹⁴.

Así pues, la lucha contra la irregularidad en el empleo, la precariedad laboral y la discriminación se alzan como actuaciones importantes para mejorar las condiciones de seguridad y salud de los inmigrantes, así como su integración social¹¹⁵, no en vano en los últimos años el centro de gravedad de la política migratoria se traslada, precisamente, a la participación de la persona inmigrante en el mercado de trabajo, asumiendo así el “valor estratégico” del empleo en aras a la citada integración y justificando políticas específicas para el colectivo, tal y como se

¹¹⁴ RUIZ RODRÍGUEZ, L.R. y GALLARDO GARCÍA, R. M^a.: “La siniestralidad laboral de la población extranjera”, en AA.VV.: *La siniestralidad laboral. Incidencia de las variables “género”, “inmigración” y “edad”*, cit., págs. 106 y 113.

¹¹⁵ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: “Excluidos sociales: empleo y protección social”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 59, 2005, pág. 178 y “Derecho a la protección social como factor de integración del inmigrante: la dialéctica universalidad/ciudadanía”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 63, 2006, pág. 255 o PORTHÉ, V.; AMABLE, N. y BENACH, J.: “La precariedad laboral y la salud de los inmigrantes en España: ¿qué sabemos y qué deberíamos saber?”, *Arch. Prev. Riesgos Labor*, Vol. 10, núm. 1, 2007, págs. 34 y ss.

recogió en el Plan Estratégico de la Ciudadanía e Integración 2007-2010 del Ministerio de Trabajo¹¹⁶ y en su sucesor para los años 2011-2014.

Ello no obstante, también resultaría conveniente su atención expresa en la normativa preventiva, incluyéndoles como colectivo necesitado de especial protección, sobre todo para exigir con mayor rigor la atención a las obligaciones formativas/informativas e incidir en la adecuada impartición de instrucciones destinadas a trabajadores cuyo desconocimiento del sistema legal y judicial nacional será sin duda superior al español (por lo que la comprobación de la adecuada comprensión de las enseñanzas y datos proporcionados deviene especial); sin olvidar, claro está, la incidencia de los condicionantes culturales y, en su caso, religiosos¹¹⁷. Es claro que “las diferencias culturales e idiomáticas dificultan la comunicación con este colectivo y limitan las habilidades de los inmigrantes para acceder a la educación y a programas formativos y preventivos que podrían recoger y mejorar su salud. De esta manera, reconocer y detectar a las dificultades a las que se enfrentan, deberían ser considerados igualmente temas prioritarios en la agenda de investigación en salud pública y políticas sociales”¹¹⁸.

Tal habrá de ser el camino, toda vez que la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012)¹¹⁹ --en línea con cuanto ya apuntaba a este respecto el famoso *Informe Durán*--, en el seno de su objetivo destinado a “ desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la sociedad española”, apuntaba el carácter transversal de la política de prevención de riesgos laborales, la cual “debe penetrar, estar integrada y orientar las restantes políticas”, señalando que éstas, “a la hora de establecer medidas concretas de actuación, debe tomar en consideración variables subjetivas de determinados colectivos tales como: la edad, el género, la migración o la discapacidad”. Igualmente, por cuanto hace a las actuaciones de promoción, el texto aludía a campañas de concienciación y sensibilización de carácter general, pero también a otras más selectivas, en función de las diferentes realidades, entre las cuales es menester tener en cuenta a los grupos de riesgo, incluidos los trabajadores inmigrantes. En fin, en aras a “potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales”, procederá, tal y como indicaba el documento, promover especialmente el acceso a la misma por parte de los trabajadores con

¹¹⁶ VILLAR CAÑADA, I. M^a.: “Empleo y protección social de las mujeres inmigrantes. Una doble discriminación de partida”, en AA.VV.: *La mejora de la empleabilidad de las mujeres inmigrantes en Andalucía*, Jaén (Literalia), 2009, págs. 43-44.

¹¹⁷ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R.; ÁLVAREZ CUESTA, H. y QUIRÓS HIDALGO, J.G.: *Inmigración religión y trabajo en Andalucía*, Sevilla (CES de Andalucía), 2007, págs. 55 y ss.

¹¹⁸ PARRA OSÉS, A.; GARCÍA LÓPEZ, V.; FERNÁNDEZ BARAIBAR, J. y AYESTARÁN RUIZ BAZÁN, J.R.: “La siniestralidad laboral en la población inmigrante de Navarra en el 2006. Una aproximación a sus causas”. *Medicina y Seguridad del trabajo*, vol. 54, núm. 212, 2008, págs. 55 y ss.

¹¹⁹ En estos momentos está a punto de ver la luz la nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2014-2020.

mayores necesidades formativas, como es el caso de los ahora analizados.

A la luz de la evolución socioeconómica de los últimos años, éstas y otras acciones resultan necesarias y, en algunos casos, urgentes. En tanto España ha pasado de convertirse en un país de emigración a uno de inmigración, política y Derecho han de “adaptarse a esta situación” que exige “una respuesta institucional y normativa” cuya meta última debe ser la inserción socioeconómica de un sector de población “que se asienta de forma estable, más o menos prolongada, en nuestro país. Lo que quiere decir que el estatuto del extranjero, ahora también, en gran medida, inmigrante, ha de responder a la nueva realidad social a la que ha de aplicarse la Constitución, sus preceptos y principios fundamentales”¹²⁰.

A la espera de que la normativa preventiva sea adaptada al contexto descrito, sólo resta desear que el empresario, garante directo de la integridad de sus empleados, opte por el cumplimiento escrupuloso de sus obligaciones, que incluyen la necesaria consideración a las peculiaridades presentes en los miembros de la plantilla, prestando especial atención a las evaluaciones de riesgos (que por mandato legal de los arts. 16 LPRL y 3-7 RSP, deben ser exhaustivas y atender tanto a factores objetivos como subjetivos); los deberes de información y, sobre todo, formación (“suficiente y adecuada”, *ex art. 19 LPRL*); la vigilancia de la salud (instrumento óptimo para dar respuesta a la diversidad) o, en fin, la investigación de cualesquiera daños a la salud de los trabajadores producidos con motivo u ocasión de su trabajo (incluso los incidentes “en blanco” o sin lesiones), reclamada por el art. 16.3 LPRL para “combatir los riesgos en su origen” (art.15.1c LPRL).

2.- LA DESPROTECCIÓN DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

Falta efectuar, para concluir, una breve reflexión respecto a un sector de actividad donde la presencia de población inmigrante resulta singularmente destacada, como es el caso del servicio doméstico. Estos trabajadores, si están sujetos a la relación laboral especial al efecto diseñada (no cuando son empleados por una empresa de servicios para prestarlos en domicilios particulares) quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de la LPRL, excepción hecha de los permisos para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (pues el art. 10 RD 1620/2011, rector de este particular contrato de trabajo, remite la regulación de los permisos a lo dispuesto en el art. 37 ET) y de la dispensa del trabajo por riesgo durante el embarazo o la lactancia previstos en su art. 26 en caso de empleadas que trabajen para un único hogar (según establece el RD 295/2009, de 6 de marzo), cuestión esta última respecto a la que se

¹²⁰ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: “Derecho a la protección social como factor de integración del inmigrante: la dialéctica universitaria/ciudadanía”, cit., pág. 250.

crea una situación en cierta medida anómala, pues, como no están incluidos dentro del ámbito de aplicación de la LPRL, no se les aplica el art. 26 LPRL (destinado a la protección de maternidad), pero sí tienen derecho a la suspensión del contrato y al acceso a prestaciones de Seguridad Social por riesgo durante el embarazo o la lactancia; en consecuencia, y al contrario de lo que ocurre en la generalidad de los casos, el empresario no está obligado a intentar previamente la adaptación de condiciones de trabajo o la movilidad funcional, resultando de aplicación directa la dispensa del trabajo.

Pese a la genérica exclusión, la propia LPRL establece la obligación del titular del hogar de “cuidar que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene” (art. 3.4 LPRL), “para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico” (art. 7.2 RD 1620/2011). Tenor cuanto menos paradójico, pues al tiempo que se niega su inclusión en la normativa preventiva, se afirma el derecho a un entorno laboral seguro¹²¹, si bien, al final, de poco sirven estas contradictorias previsiones: pese a la opción por el “sí, pero no”¹²², por un lado, ninguna norma especifica cuáles son las medidas a adoptar en este ámbito por el empleador, por otro, su incumplimiento no genera posibilidad de sanción administrativa¹²³.

Procede interrogarse sobre el fundamento de la exclusión, siendo dos las respuestas habituales¹²⁴:

Primero, dada la peculiaridad tanto del lugar de prestación, como del “empresario” (que no lo es en el sentido mercantil del término), se esgrime la prevalencia del derecho a la intimidad e inviolabilidad del hogar familiar (art. 18 CE). No obstante, tal argumento no ha conducido a dejar al margen de la LPRL el trabajo a domicilio, donde las dificultades de aplicación efectiva de la misma resultan igualmente enormes en atención al mentado derecho fundamental.

Segundo, y de forma sorprendente, algunos aluden a la simplicidad del trabajo y la inexistencia de riesgos específicos que requieran de medios de prevención y/o protección. Afirmación contradicha por la propia realidad, pues el domicilio privado también genera peligros derivados de agentes físicos, químicos (sobre todo por el empleo de lejías y otros instrumentos

¹²¹ AYALA DEL PINO, C.: “La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar”, *Saberes: Revista de estudios jurídicos, económicos y sociales*, núm. 5, 2007, págs. 13.

¹²² FERNÁNDEZ MARCOS, L: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su régimen jurídico sancionador*, Madrid (Dykinson), 2006, pág. 43.

¹²³ GARCÍA VALVERDE, M^a. D.: “Una exclusión particular de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: el servicio del hogar familiar”, en AA.VV.: *XIV Jornadas universitarias andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Andalucía (Consejo Andaluz de Relaciones Laborales), 1995, pág. 172.

¹²⁴ AYALA DEL PINO, C.: “La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar”, cit., págs. 12 y 14-15.

de limpieza), aparatos domésticos, factores desencadenantes de trastornos musculoesqueléticos.... Por otra parte, no se olvide que el trabajo del empleado del hogar incluye no sólo limpieza, sino que puede abarcar también tareas de cocina, guardería, jardinería, conducción...que generan amenazas, sin duda, dignas de consideración.

Tal vez por la tibieza de los argumentos, y pese a la expresa exclusión prevista en la Directiva 89/391/CEE, ya se han alzado voces afirmando la necesidad de extender la tutela preventiva también a este colectivo, mediante una adaptación de los mandatos de la LPRL a la singularidad de su relación laboral¹²⁵, forjando una regulación específica que imponga obligaciones al titular del hogar familiar¹²⁶ relativas a la evaluación de riesgos, la obligación de información y de formación, el deber de dotar al trabajador de equipos de trabajo y medios de protección adecuados, la vigilancia de la salud o, entre otras, la limitación de actividades que se puedan encomendar al empleado (sobre todo cuando presente una especial sensibilidad). Todo ello acompañado de un cuadro específico de infracciones y sanciones por cumplimiento.

El planteamiento, aparentemente adecuado, choca no obstante con problemas que sus propios defensores ponen de manifiesto¹²⁷: de una parte, el establecimiento de medidas reclama unos conocimientos de los que el obligado puede carecer y provoca un encarecimiento del servicio que posiblemente aquél (en quien no concurre ánimo de lucro ni beneficio económico, pues no se trata de un empresario como tal), no esté dispuesto a asumir; de otra, subsiste la dificultad de controlar el adecuado cumplimiento de los mandatos fijados en la hipotética regulación *ad hoc*, por lo que dudosamente la Inspección de Trabajo podrá tener conocimiento de las reales condiciones de trabajo bajo las que se ejecuta la prestación de servicios.

¹²⁵ RIVAS VALLEJO, P.: “Ámbito de aplicación”, en AA.VV.: *Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comentada y con jurisprudencia*, Madrid (La Ley), 2008, pág. 105.

¹²⁶ AYALA DEL PINO, C.:” La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar”, cit., págs. 12.

¹²⁷ AYALA DEL PINO, C.:” La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar”, cit., págs. 18-19.

TERCERA PARTE: CONCLUSIONES

PRIMERA: El “superprincipio” igualdad de trato, convertido en ingrediente esencial del vigente sistema de relaciones industriales, no debe servir de excusa para rechazar la necesidad de otorgar una respuesta dispar a cuanto es diferente. En el ámbito de la seguridad y salud laboral la afirmación se traslada a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), que da cobertura singular a cualquier trabajador que pueda presentar una característica particular que requiera de una protección especial, refrendando así un trato desigual plenamente justificado.

SEGUNDA.- La delimitación de quienes serán destinatarios de esta respuesta particular se efectúa en la norma a través sendos mecanismos: 1) Mediante la alusión a grupos específicos, como mujeres embarazadas o en período de lactancia (art. 26 LPRL) o menores (art. 27 LPRL), cuyo rasgo distintivo conecta con motivos fundamentalmente biológicos y fisiológicos; también, pero en tal caso por la naturaleza de su vínculo laboral o las características de su prestación de servicios, los trabajadores temporales y los contratos con intermediación de una empresa de trabajo temporal (art. 28 LPRL), así como los pertenecientes a un contratista o subcontratista de obras o servicios (art. 24 LPRL). Se aprecian, empero, significativas omisiones, como puede ser la representada por los trabajadores inmigrantes. 2) Sirviéndose de una cláusula general tipificada en el artículo 25.1 LPRL y que acoge a cuantos, sin estar incorporados a alguno de los colectivos destinatarios de un régimen jurídico *ad hoc*, ostentan rasgos psicofísicos significativos de cara a precisar un trato diverso al comúnmente dispensado por la norma.

TERCERA.- El críptico artículo 25.1 LPRL exige al empresario “garantizar de una manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo”. Para ello, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos; de este modo, tanto por exigirlo el artículo 25 LPRL, como a resultas del artículo 16 LPRL (que exige combinar la valoración objetiva de los riesgos con la subjetiva, relativa a sujeto expuesto), la evaluación de riesgos debe tener en cuenta las características de cada empleado, así como la posibilidad de que quien vaya a ocupar un puesto sea especialmente sensible.

A partir de los resultados de la evaluación habrán de adoptarse las medidas preventivas y de protección necesarias, las cuales, aunque no son especificadas por la norma, se orientarán a alejar al trabajador del riesgo, forzando a la empresa a buscar la adaptación de las condiciones laborales (incluso la modificación de las funciones) de quienes se muestran más vulnerables a los

detectados en su puesto; del mismo modo, el afectado podrá negarse a alteraciones que impliquen quedar sometido a algún riesgo ante el cual presenta especial sensibilidad.

CUARTA.- El propio artículo 25.1 LPRL cita como destinatarios de sus previsiones a las personas que padezcan alguna discapacidad. Para su tutela específica es preciso tener en cuenta que las dificultades y desventajas que padecen no se deben tanto a sus propios déficits y limitaciones, como a carencias, obstáculos y barreras existentes en el entorno laboral; en consecuencia, si son las condiciones del entorno las que limitan las capacidades de la persona, deberá actuarse sobre aquéllas para que estos trabajadores puedan desarrollar su actividad de forma comparable a la de cualquier otra persona. Confluyen, pues, en este punto tutela preventiva y antidiscriminatoria, pues ambas exigen modificar, si es necesario, el entorno, los equipos y/o la organización del trabajo, ideando medidas adaptativas de las condiciones de trabajo que pueden afectar a los locales o los puestos, la señalización, los deberes de formación e información, el diseño de las medidas de emergencia, la racionalización de los horarios, etc.

QUINTA.- Pese al silencio de la LPRL respecto a los trabajadores de edad avanzada, no cabe duda de su posible encaje en el genérico tenor de su artículo 25.1, haciéndoles acreedores de la tutela singular propugnada por el precepto, no en vano se constata que la vejez trae aparejada una serie de inconvenientes, sobre todo a nivel fisiológico, capaces de afectar a la capacidad del trabajo. Ahora bien, también es verdad que la propia edad porta un componente positivo en términos de experiencia y madurez que permiten al trabajador encontrar estrategias adecuadas para suplir algunas de las carencias generadas por el envejecimiento natural; por todo ello, la opción empresarial óptima es asumir una gestión proactiva de la edad y del envejecimiento que redunde en beneficio de la plantilla y de la propia organización productiva. En este contexto, la actuación preventiva exige atender convenientemente a posibles trastornos musculoesqueléticos o alteraciones anatómicas, al previsible enlentecimiento del tiempo de reacción, a más que probables pérdidas auditivas o de visión, así como a los riesgos psicosociales asociados a la edad, entre los que destacan los derivados del temor al cambio.

SEXTA.- También es omitida por la LPRL toda mención a los trabajadores inmigrantes, pese a que los estudios demuestran un superior riesgo de accidentes y morbilidad en el colectivo y a que la norma sí se ocupa de otros trabajadores precarios (temporales, procedentes de una empresa de trabajo temporal o pertenecientes a contratistas o subcontratistas); es más, en un ámbito profesional muy habitualmente desempeñado por extranjeros (por lo general, mujeres) como es el servicio del hogar familiar, se detecta una situación de desatención refrendada por la propia norma, que excluye esta relación laboral especial del ámbito de la legislación preventiva,

salvo excepciones puntuales y la indefinida obligación del titular del hogar familiar de velar por que el trabajo se preste en las debidas condiciones de seguridad e higiene.

Lo cierto es que la lucha contra la irregularidad en el empleo, la precariedad laboral y la discriminación se alzan como actuaciones más importantes para mejorar las condiciones de seguridad y salud de los inmigrantes. Ello no obstante, también es necesaria su atención expresa en la normativa preventiva, incluyéndoles como colectivo destinatario de especial protección, sobre todo para exigir con mayor rigor la atención a las obligaciones formativas/informativas respecto a personas cuyo conocimiento del sistema legal y judicial nacional será sin duda inferior al de los nacionales y cuya lengua materna puede ser distinta al español; sin olvidar, claro está, la incidencia de eventuales condicionantes culturales y/o religiosos. Por cuanto hace, en concreto, a los empleados de hogar, deberían incorporarse a la LPRL mediante la adaptación de sus mandatos, forjando una regulación específica adaptada a la singularidad de empleador y el lugar de trabajo y acompañada de un cuadro específico de infracciones y sanciones por cumplimiento.

A la espera de que legislación sea adaptada al contexto descrito, sólo resta desear que el empresario opte por el cumplimiento escrupuloso de sus obligaciones preventivas, que incluyen la necesaria consideración a las peculiaridades presentes en los miembros de la plantilla, prestando especial atención a las evaluaciones de riesgos (que deben ser exhaustivas, conforme consta); los deberes de información y, sobre todo, formación (“suficiente y adecuada”, *ex art. 19 LPRL*); la vigilancia de la salud (instrumento óptimo para dar respuesta a la diversidad) o, en fin, la investigación de los daños a la salud de los trabajadores producidos con motivo u ocasión de su trabajo a fin de combatir los daños en su origen (arts. 15.1c y 16.3 LPRL).

SÉPTIMA Y ÚLTIMA.- Como años atrás expresara el maestro Alonso Olea, reconducir la prohibición de discriminación a la imposición de un igualitarismo absoluto constituiría un “puro dislate” y significaría negar una más o menos larga tradición de soluciones particulares orientadas a dar respuesta a la singularidad. Sin negar la dificultad inherente a la pretensión de compatibilizar dos contrarios (protección especial *versus* igualdad de trato y de oportunidades), las dificultades no pueden llevar a cejar en el empeño, pues tan discriminatorio es otorgar un trato disímil a situaciones análogas como forzar la homogeneidad ante lo no coincidente.

Por cuanto hace, en concreto, a la seguridad y la salud en el trabajo, la reflexión ha de partir, necesariamente, del marco normativo auspiciado por la LPRL, la cual trajo consigo un radical cambio de perspectiva, al imponer la coexistencia de una regulación homogénea destinada a todos los trabajadores, con una acción positiva para quienes presenten rasgos capaces de justificar una tutela reforzada debido a factores sobreañadidos de riesgo.

CUARTA PARTE: BIBLIOGRAFÍA

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: “Prevención de los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral”, *Facts*, núm. 4, 2000.

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: “Trastornos musculoesqueléticos de origen laboral en Europa”, *Facts*, núm. 3, 2000.

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: “Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores con discapacidad”, *Facts*, núm. 53, 2004.

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: “Introducción a los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral”, *Facts*, núm. 71, 2007.

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: *Literature Study on Migrant Workers*, Observatorio de riesgos, 2007.

AGRA VIFORCOS, B.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el trabajo*, León (Eolas), 2013.

ALMODOVAR MOLINA, A.; GALIANA BLANCO, L.; GÓMEZ-CANO ALFARO, M^a Y MUÑOZ NIETO-SANDOVAL, M.: *Análisis del mercado laboral, condiciones de trabajo y siniestralidad. Una perspectiva según la edad*, Madrid (INSHT), 2013.

ALONSO OLEA, M.: “Igualdad y desigualdad salarial”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 20, 1984.

AYALA DEL PINO, C.: “La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar”, *Saberes: Revista de estudios jurídicos, económicos y sociales*, núm. 5, 2007.

BLASCO MAYOR, A.: *Concepto, fuentes y alcance del derecho a la seguridad y salud en el trabajo*, Santander (Gobierno de Cantabria), 1998.

BRINQUES MARTÍNEZ, M.: “La gestión preventiva de puestos ocupados por personas con discapacidad sensorial”, *MC Salud Laboral*, diciembre 2009.

CARBY-HALL, J.: “Discriminación por edad a la inglesa: un reto en un área innovadora pero gris”, en AA.VV.: *La relevancia de la edad en la relación laboral y de Seguridad Social*, Cizur Menor, (Aranzadi), 2009.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R.; ÁLVAREZ CUESTA, H. y QUIRÓS HIDALGO, J.G.: *Inmigración religión y trabajo en Andalucía*, Sevilla (CES de Andalucía), 2007.

FERNÁNDEZ MARCOS, L.: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su régimen jurídico sancionador*, Madrid (Dykinson), 2006.

FONT, A; MONCADA, S; LLORENS, C. y GIMENO, X.: “Inmigración, condiciones de trabajo y riesgos para la salud”, ponencia presentada en el *Encuentro Sindical Inmigrantes y Salud Laboral*, 2007.

GALLARDO GARCÍA, V.: “Prevención de riesgos y discapacidad”, *Empleo*, núm. 18, 2008.

GARCÍA REDONDO, E.F.: *Aptitudes y actitudes de la población inmigrante ante la prevención de riesgos laborales*, elaborado en 2008-2009 en el marco de las becas dirigidas a licenciados, diplomados y graduados universitarios de la Comunidad de Castilla y León para la realización de estudios monográficos sobre seguridad y salud laboral.

GARCÍA VALVERDE, M^a. D.: “Una exclusión particular de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: el servicio del hogar familiar”, en AA.VV.: *XIV Jornadas universitarias andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Andalucía (Consejo Andaluz de Relaciones Laborales), 1995.

GONZÁLEZ GÓMEZ DE OLMEDO, M^a.P.: *Factores de bienestar laboral. Percepción de los trabajadores de mayor edad*, tesis doctoral defendida en la Universidad Autónoma de Barcelona (Departamento de Psicología Básica, Evolutiva y de la Educación) en 2013.

GONZÁLEZ SÁNCHEZ, E.: *Estudio de las condiciones de seguridad y salud en el colectivo de trabajadores de edad avanzada. Mayores de 55 años*, elaborado en el Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León en el marco de las becas dirigidas a licenciados, diplomados y graduados universitarios de la Comunidad de Castilla y León para la realización de estudios monográficos sobre seguridad y salud laboral (Orden EYE/1105/2012, de 18 de diciembre).

Guía para la gestión de la prevención de riesgos laborales de trabajadores con discapacidad intelectual, editada en 2009 por Foment del Treball Nacional con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

HUETE PÉREZ, L.: “Vida y salud de los trabajadores extranjeros y Ministerio Fiscal”, en AA.VV.: *La siniestralidad laboral. Incidencia de las variables “género”, “inmigración” y “edad”*, Albacete (Bomarzo), 2009.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de cargas*, Madrid (INSHT), 1998.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: *Soluciones prácticas y de sencilla aplicación para mejorar la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo*, Madrid (INSHT), 2004.

JUNQUÉ, C. y JÓDAR, M.: “Velocidad de procesamiento cognitivo en el envejecimiento”, *Anales de Psicología*, Vol. 6, núm. 2, 1990.

LÓPEZ JACOB, M^a .J; AHONEN, E.; GARCÍA, A.M.; GIL, A. y BENAVIDES, F.G: “Comparación de las lesiones por accidente de trabajo en trabajadores extranjeros y españoles por actividad económica y Comunidad Autónoma”, *Revista Española de Salud Pública*, Vol. 82, núm. 2, 2008.

LÓPEZ JACOB, M^a. J; GARÍ PÉREZ, A.; FONT, A.; DUDZIŃSKI, I. y LÓPEZ, V.: *Salud laboral: diferencias y similitudes entre trabajadores inmigrantes y españoles (Percepción de las condiciones de trabajo, precariedad y salud en los trabajadores inmigrantes)*, estudio financiado al amparo de lo previsto en la Orden TAS/1587/2006, de 17 de marzo (Subvenciones para el Fomento de la Investigación Social FIPROS).

LOUSADA AROCHENA, J.F.: “La protección de la salud laboral de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos”, *Revista Técnico Laboral*, núm. 79, 1999.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W.B. y LEITER, M.P.: “Job burnout”, *Annual Review of Psychology*, núm. 52, 2001.

MOLINA HERMOSILLA, O. y MOLINA NAVARRETE, C: “La centralidad del trabajo como factor de integración social”, en AA.VV.: *Inserción sociolaboral y empleabilidad de la población inmigrante extranjera en Andalucía: balance y perspectivas de futuro*, Jaén (Literalia), 2009.

NTP 241: *Mandos y señales: ergonomía de percepción*, 1989 (ONCINS DE FRUTOS, M.).

NTP 242: *Ergonomía: análisis ergonómico de los espacios de trabajo en oficinas*, 1989 (CHAVARRÍA COSAR, R.).

NTP 305: *Tipos de indicadores para el balance social de la empresa*, 1993 (GIL FISA, A.).

NTP 348: *Envejecimiento y trabajo: la visión*, 1994 (PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C. y SALVADOR PERACLAULA, E.).

NTP 366: *Envejecimiento y trabajo: audición y motricidad*, 1995 (PÉREZ BILBAO, J. y SALVADOR PERACLAULA, E.).

NTP 367: *Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad*, 1995 (PÉREZ BILBAO, J. y NOGAREDA CUIXART, C.).

NTP 387: *Evaluación de las condiciones de trabajo: método del análisis ergonómico del puesto de trabajo*, 1995 (NOGAREDA CUIXART, S.).

NTP 390: *La conducta humana ante situaciones de emergencia: análisis de proceso en la conducta individual*, 1995 (FIDALGO VEGA, M.).

NTP 416: *Actitudes frente al cambio en trabajadores de edad avanzada*, 1996 (PÉREZ BILBAO, J. y NOGAREDA CUIXART, C.).

NTP 452: *Evaluación de las condiciones de trabajo: carga postural*, 1997 (NOGAREDA CUIXART, S. y DALMAU PONS, I.).

NTP 490: *Trabajadores minusválidos: diseño del puesto de trabajo*, 1998 (SANCHO FIGUEROA, T.).

NTP 491: *Actitudes y habilidades de los mandos frente al cambio*, 1998 (ONCINS DE FRUTOS, M.).

NTP 581: *Gestión del cambio organizativo*, 2003 (ONCINS DE FRUTOS, M. y RUIZ ESCRIBANO-TARAVILLA, M^a.T.).

NTP 622: *Carga postural: técnica goniométrica*, 2004 (NOGAREDA CUIXART, S. y ÁLVAREZ VALDIVIA, A.).

NTP 790: *Visión y trabajo*, 2009 (ÁLVAREZ VALDIVIA, A.).

NTP 795: *Evaluación del ruido en ergonomía: criterio RC MARK II*, 2009 (GONZÁLEZ TRAVÉS, C.).

NTP 819: *Evaluación de posturas de trabajo estáticas: el método de la posición de la mano*, 2009 (ÁLVAREZ VALDIVIA, A.).

NTP 825: *La prevención de accidentes en trabajadores inmigrantes: aspectos a considerar y pautas de intervención*, 2009 (NOGAREDA, C.).

NTP 1003: *Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: principios básicos*, 2014 (DONDAD MOLINS, C.; PRUNÉS FREIXA, M^a.A. y NOGAREDA CUIXART, C.).

NTP 1004: *Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: adaptación y accesibilidad*, 2014 (DONDAD MOLINS, C.; PRUNÉS FREIXA, M^a.A. y NOGAREDA CUIXART. C.).

OIT: *El trabajo en el mundo*, Ginebra, 1995.

ORGANISATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT: *Live longer, work longer*, París (OECD), 2006.

PARRA OSÉS, A.; GARCÍA LÓPEZ, V.; FERNÁNDEZ BARAIBAR, J. y AYESTARÁN RUIZ BAZÁN, J.R.: “La siniestralidad laboral en la población inmigrante de Navarra en el 2006. Una aproximación a sus causas”. *Medicina y Seguridad del trabajo*, vol. 54, núm. 212, 2008.

PORTHÉ, V.; AMABLE, N. y BENACH, J.: “La precariedad laboral y la salud de los inmigrantes en España: ¿qué sabemos y qué deberíamos saber?”, *Arch. Prev. Riesgos Labor*, Vol. 10, núm. 1, 2007.

Proyecto “Seguridad y Salud en el Trabajo para las Personas con Discapacidad”, elaborado en 2003 por la Fundación ONCE y subvencionado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

RIVAS VALLEJO, P.: “Ámbito de aplicación”, en AA.VV.: *Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comentada y con jurisprudencia*, Madrid (La Ley), 2008.

RUIZ RODRÍGUEZ, L.R. y GALLARDO GARCÍA, R. M^a.: “La siniestralidad laboral de la población extranjera”, en AA.VV.: *La siniestralidad laboral. Incidencia de las variables “género”, “inmigración” y “edad”*, Albacete (Bomarzo), 2009.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: “Excluidos sociales: empleo y protección social”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 59, 2005.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: “Derecho a la protección social como factor de integración del inmigrante: la dialéctica universalidad/ciudadanía”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 63, 2006.

SANTOS GUERRAS, J.J.: “Evaluación de riesgos para trabajadores discapacitados”, *Prevención, trabajo y salud: revista del INSHT*, núm. 6, 2001.

SERVAIS, J.M.: “Trabajo y sociedades en envejecimiento: una perspectiva internacional”, en AA.VV.: *La relevancia de la edad en la relación laboral y de Seguridad Social*, Cizur Menor, (Aranzadi), 2009.

TERRADILLOS BASOCO, J. M^a: “Introducción al estudio de la incidencia de las variables género, inmigración y edad en las cifras sobre siniestralidad laboral”, en AA.VV.: *La siniestralidad laboral. Incidencia de las variables “género”, “inmigración” y “edad”*, Albacete (Bomarzo), 2009.

TORTOSA, L.; GARCÍA MOLINA, C.; PAGE, A.; FERRERAS, A.; CASTELLÓ, P. y PIETRABUENA, A.: “Trabajo y envejecimiento. Mejora de las condiciones ergonómicas de la actividad laboral para la promoción de un envejecimiento saludable”, *Prevención, trabajo y salud: revista del INSHT*, núm. 30, 2004.

UGT: *Incidencia de los riesgos psicosociales en inmigrantes*, Madrid (UGT), 2008.

VAQUERO GARCÍA, A.: “La inversión en educación y formación como respuesta a la discriminación laboral por la edad”, en AA.VV.: *La relevancia de la edad en la relación laboral y de Seguridad Social*, Cizur Menor (Aranzadi), 2009.

VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, Bilbao (Letrera Publicaciones), 2005.

VILLAR CAÑADA, I. M^a: “Empleo y protección social de las mujeres inmigrantes. Una doble discriminación de partida”, en AA.VV.: *La mejora de la empleabilidad de las mujeres inmigrantes en Andalucía*, Jaén (Literalia), 2009.

WALKER, A.: *Investing in ageing workers. A framework for analysing good practice in Europe*, Luxemburgo (Oficina para las Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas), 1999.