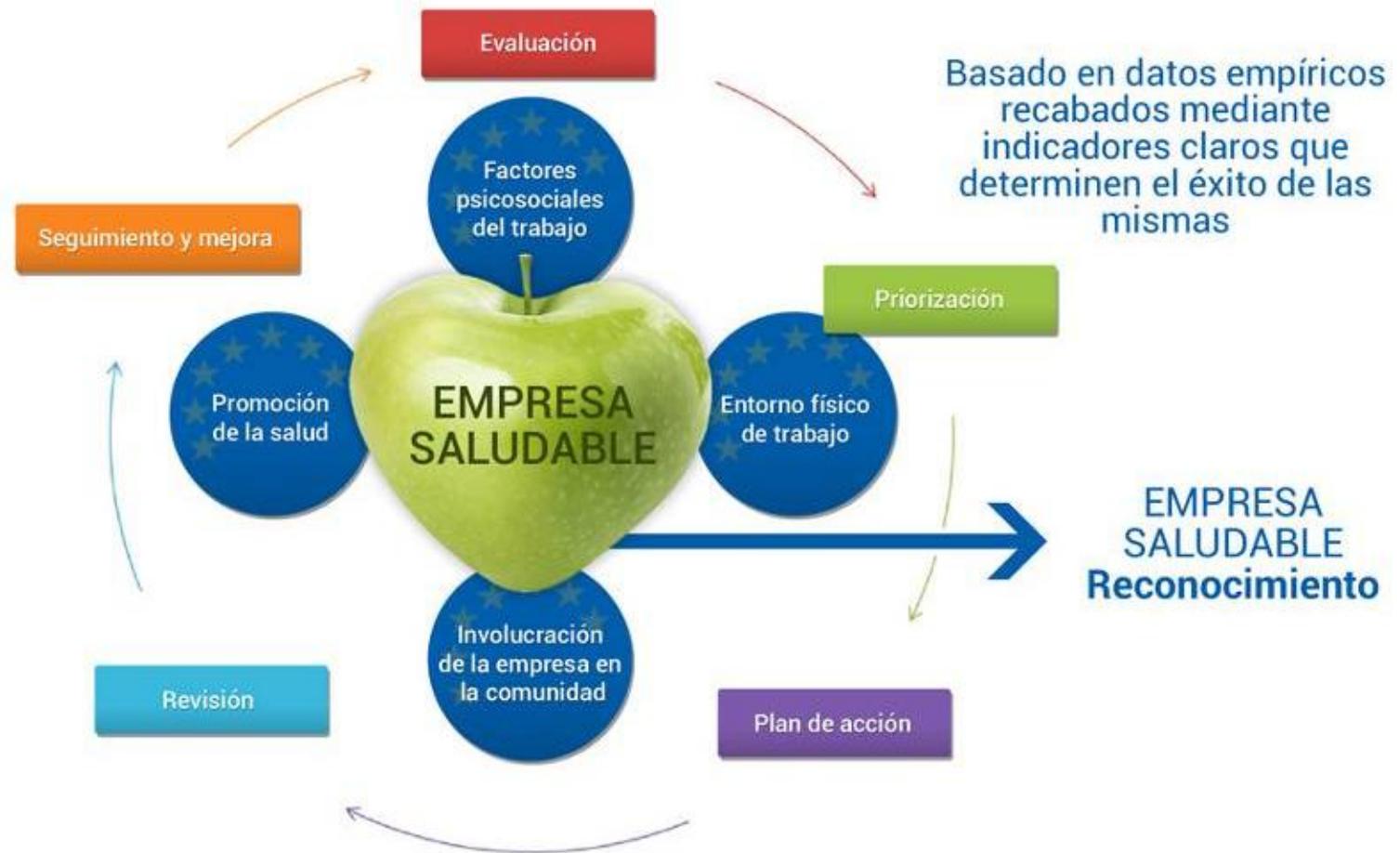


# EDAD CONDICIÓN SENSIBLE



# MODELO OMS



# *Con principios.*

*“Aquella cuya cultura, clima y prácticas crean un entorno que promueve la salud y el bienestar de sus empleados, así como la efectividad empresarial”*

**NIOSH**

*(Instituto Nacional de Ocupación, Seguridad y Salud. EEUU)*



**Comunidad  
de Madrid**

# *Con principios.*

**CAPITAL INTELECTUAL**

**CAPITAL EMOCIONAL**

**ATENCIÓN A LAS  
CONDICIONES DE  
TRABAJO**

**FORMACIÓN CONTINUA**

**RESPECTO AL MEDIO  
AMBIENTE**

**DIRECCIÓN Y  
LIDERAZGO  
BASADO EN  
VALORES**

**PARTICIPACIÓN  
Y TRABAJO EN  
EQUIPO**

**INNOVACIÓN Y  
MEJORA CONTINUA**

***Con principios.***

---

**LA PERSONA EL  
PRINCIPAL  
VALOR**

**ÉTICA EMPRESARIAL Y  
TRANSPARENCIA**

**COMPROMISO CON LA SOCIEDAD**



**Comunidad  
de Madrid**

# *Con recursos.*

- Salud y seguridad concernientes al **espacio físico** del trabajo.
- Salud, seguridad y **bienestar** concernientes al medio **psicosocial** del trabajo incluyendo la organización y la cultura del ambiente de trabajo.
- Los **recursos** de salud **personales** en el espacio de trabajo.
- La búsqueda de la mejora en la salud de los trabajadores, **sus familias** y de otros miembros de la **comunidad**.



# Estudio de la incidencia de la edad en la seguridad y salud en el trabajo

*Se percibe discriminación con  
respecto a la edad de los  
trabajadores de la  
Comunidad de Madrid*



[http://www.ceim.es/index.asp?seccion=491  
&accion=detalleGeneral&id=11167](http://www.ceim.es/index.asp?seccion=491&accion=detalleGeneral&id=11167)



## *Perfil de riesgo de los menores de 29*

- Temporalidad (casi el 51% de los menores de 21 años).
- Ansiedad, estrés y desencanto.
- Cambios frecuentes de puesto y menor vinculación.
- Abandono de la formación.
- Desconocimiento ante la denuncia.

## *Perfil de riesgo de los menores de 29*

- Gran exigencia física.
- Agentes físicos.
- Sustancias sensibilizantes y tóxicas.
- Trabajo a turnos y ampliación de la jornada laboral.
- Desplazamientos “misión + itinere”
- Diferencias de género.

# Estrategias

- Artículo 25 de la LPRL 31/1995. Trabajadores especialmente sensibles.
- Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad
- *Resolución de 14 de noviembre de 2011, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011, por el que se aprueba la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más).*
- Consejo de Europa 2012 sobre el Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional (2012): estrategia futura



STJUE 11/04/20013 Asunto Ring

Comunidad  
de Madrid

# *Perfil de riesgo de los mayores de 55*

- Visión: Riesgo de fatiga y percepción errónea.
- Audición: Riesgos de atropello, evacuación de emergencias, etc....
- Disminución de la coordinación.
- Descanso y sueño: Riesgos para ....
- Carga física de trabajo: Postural, repetitividad, MMC...
- Carga mental y aspectos cognitivos.

# *Perfil de riesgo de los mayores de 55*

- Organización del trabajo: Variedad, horario, pausas, ritmo, rol del trabajador, autonomía y control, turnos rotatorios y nocturno ...
- Acceso al aprendizaje.
- Apoyo social de los compañeros y jefes.
- Carrera Profesional.
- Contratación a tiempo parcial.
- Inseguridad laboral.

# Dificultades

- Entorno de trabajo cambiante.
- Calidad de los reconocimientos médicos.
- Formación y planes de carrera.
- Recursos limitados de la pequeña empresa y el trabajador autónomo.
- Mismo nivel de protección de los trabajadores.
- Legislación inestable y jurisprudencia reciente.
- La ineptitud laboral no es sinónimo de incapacidad laboral

# Plan +55

- Política de no discriminación.
- Accesibilidad a pesar de la dificultad con la tecnología.
- Procedimiento para trabajadores especialmente sensibles.

# Plan +55

## Participación aportando experiencia

en:

- Formación
- Equipos de Protección
- Adaptación de puestos
- Investigación de accidentes.

# Plan +55

- Evaluación de riesgos indicando puestos de trabajo ocupados por +55.
- Reevaluación de puestos +55.
- Controles periódicos y visitas de seguridad apoyadas por el personal +55.

# Plan +55

Circuito de detección de necesidades formativas:

Metodología adaptada

Horarios.

Evaluación de competencias

Epidemiología, patología osteomuscular y salud mental.

Participación en el Comité Seguridad y Salud.

Plan de emergencia adaptado.

# Plan +55

## Equipos de protección individual:

- Específicos y adicionales.
- Valoración con Medicina del trabajo del las supuestas Incompatibilidades.

Adquisición de nuevos equipos de trabajo.

Productos químicos.

Nuevas Instalaciones.

Coordinación empresarial.

# Plan -29

Poco cualificado

Recurso preventivo.

Sensibilización saludable

Reducción de la temporalidad y precariedad

Formación preventiva adaptada.

Personal Vulnerable.