

GESTIÓN DE LA EDAD

EN EL SECTOR LOGÍSTICO Y TRANSPORTE



Comunidad
de Madrid

“El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2017-2020 y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión”

DEPÓSITO LEGAL: M-26230-2019

Índice

■ 1. Introducción y objetivos	4
■ 2. El envejecimiento de la población y la edad como factor de riesgo	6
■ 3. Marco normativo. Declaración de Luxemburgo	12
■ 4. Sector logístico y sus recursos humanos	18
■ 5. Medidas preventivas en trabajadores del sector	20
■ 6. Retos de futuro para las empresas del sector logístico	22
■ 7. Conclusiones	25
■ 8. Bibliografía y biblioweb	28

1. Introducción y objetivos

En el Sector de la Logística y Transporte hay dos tipos de empresas en función de a que dedican su actividad, las de transporte de personas y también, aquellas destinadas al transporte de mercancías. Este folleto se dirige a las empresas relacionadas con la logística y el transporte de mercancías, que tienen su CNAE recogido en la tabla siguiente.

Códigos CNAE pertenecientes al transporte de mercancías		
49. Transporte terrestre y por tubería	492	Transporte de mercancías por ferrocarril
	494	Transporte de mercancías por carretera y servicios de mudanza
	495	Transporte por tubería
50. Transporte marítimo y por vías navegables interiores	502	Transporte marítimo de mercancías
	504	Transporte de mercancías por vías navegables interiores
51. Transporte aéreo	512	Transporte aéreo de mercancías y transporte espacial
52. Almacenamiento y actividades anexas al transporte	521	Depósito y almacenamiento
	522	Actividades anexas al transporte
53. Actividades postales y de correos	531	Actividades postales sometidas a la obligación del servicio universal
	532	Otras actividades postales y de correos

En todas las empresas y en este caso en las del sector de Logística y Transporte, la evolución de la pirámide poblacional y todas las circunstancias que la conforman requiere de medidas específicas para gestionar la edad de los trabajadores en las empresas entendiendo que no es un problema sino una oportunidad de mejora en las mismas. Las oportunidades de mejora no tienen por qué suponer una importante inversión económica, sino una planificación organizativa, nuevos canales de comunicación y de información entre las empresas, los trabajadores, el servicio médico de las empresas y las entidades en materia preventiva.

Desde UNO, Organización Empresarial de Logística y Transporte, se plantea la realización de este folleto con el objetivo de analizar la situación del sector logístico y de transporte, conocer las causas actuales y la previsión de lo que puede esperar este sector tanto en crecimiento como en la demografía de sus trabajadores. Finalmente, plantear a las empresas líneas de actuación para sacar el mayor provecho posible de los trabajadores con los que cuenta en sus plantillas, independien-

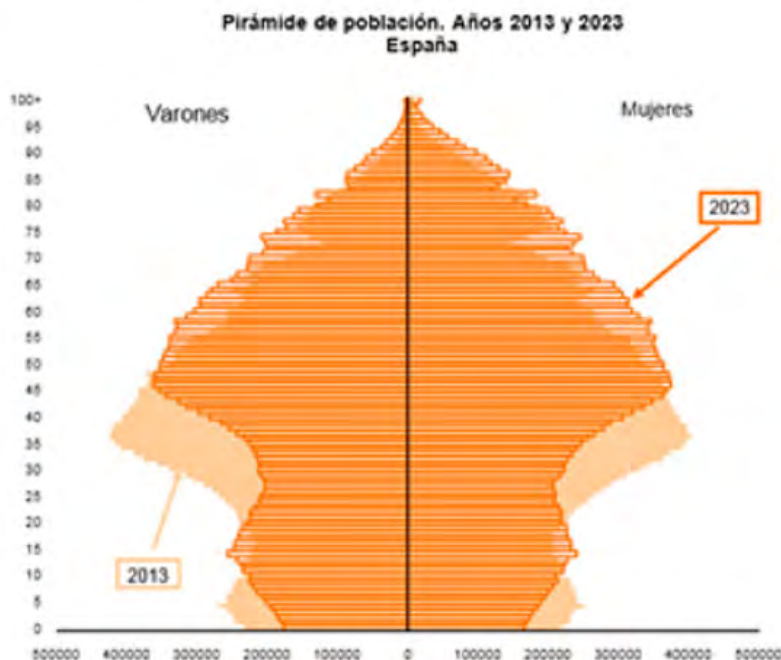
temente de su edad, valorando las capacidades, aptitudes y experiencia para adecuar o crear los puestos que se requieran.

Además, es interesante como objetivo que las empresas puedan conocer y asumir la Declaración de Luxemburgo y que pertenezcan a la Red Española de Empresas Saludables del actual Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y a la Red Europea de Promoción de la Salud (ENWHP) como medio de mejora y ayuda para una gestión preventiva global, lo que repercutirá en todos los trabajadores y en especial en los de mayor edad.

2. El envejecimiento de la población y la edad como factor de riesgo

En la sociedad actual es un hecho conocido que la esperanza de vida ha aumentado en los últimos años gracias a una mayor calidad de vida, avances médicos y tecnológicos y una mayor concienciación por parte de la sociedad de las causas y efectos de algunos comportamientos hasta hace un tiempo bien vistos y ahora, en su mayoría, en desuso (alcohol, tabaco...).

El envejecimiento de la población se debe a que la tasa de natalidad ha bajado en los últimos años, a la par que la esperanza de vida ha subido considerablemente. Aunque hay numerosos estudios demográficos y previsiones de distribución de la población en los próximos años, vamos a referirnos a las dos siguientes gráficas:



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

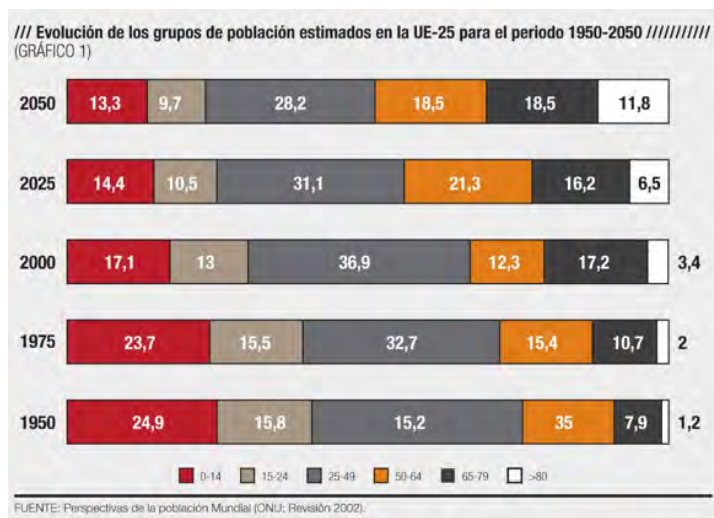
En España, desde el año 2013 a la previsión en 2023, la masa poblacional desde los 20 hasta los 50 años va a disminuir. Esto supone menor población activa trabajando, cotizando y asegurando las pensiones de los jubilados y los trabajadores que se vayan a jubilar desde ese momento.

La población a partir de los 50 años en 2023, se espera que sea mayor en todos los tramos de edad que en 2013, lo que supone mayor población jubilada o cerca de la jubilación de la que había antes. Esto debe darnos la idea de aprovechar más tramos de edad en la vida laboral para amortiguar el crecimiento de las zonas post-laborales. Este crecimiento no debe ser a costa de los trabajadores de más edad sino aprovechando sus circunstancias de la mejor manera posible a la sociedad y a las empresas. La edad cronológica no puede ser un indicador exacto del envejecimiento de una persona ya que los efectos del mismo dependen de los individuos variando mucho de unos a otros y además, hay que ver el estado de las personas en relación a sus puestos de trabajo y a como se adaptan con la edad.

En la siguiente gráfica tenemos una retrospectiva de donde estaba la distribución de edad en 1950 y una visión a 30 años.

En un siglo vemos como los grupos de edad cambian y evolucionan para llegar a una sociedad con más del 30% de personas mayores de 65 años y solamente un 24% de menores de 24 años. Comparando la población activa de 24 a 65 años, pasaremos de un 50,2 a un 46,7%, pero teniendo a la mayoría del resto de la población más joven, hace cien años y en adelante, más mayor.

Según los gráficos, se está viendo como la mayoría de la población era joven e iba a cuidar y mantener del que raramente llegara a más de 80 años, a una situación donde la población activa no es capaz de mantener el sistema de pensiones por la cantidad de personas que alcanzan edades avanzadas.



Esto nos va a hacer pensar que la vida laboral en todos los sectores va a tener que alargarse, suponiendo esto un retraso en la edad de jubilación de la población trabajadora española. Este hecho va a implicar que deberemos tomar las medidas necesarias para que el trabajo sea seguro para los trabajadores independientemente del trabajo que realicen. En este sentido, aunque el Sector Logístico y de Transporte parece, inicialmente, representado sólo por mozos de almacén y camioneros, hay una gran variedad de puestos que cada vez requieren de una formación más específica como: jefes de proyecto logístico, personal de operaciones, jefes de tráfico de mercancías, director de cadena de suministro, ingenieros de compras, de proyectos logísticos, de expedición,...

Pero, si la edad va a ser un factor importante de estos trabajadores, ¿cómo hay que considerarla desde el punto de vista de la prevención de riesgos? **Como un factor de riesgo específico, al igual que, actualmente, en el caso de personal sensible, menores de edad y embarazadas.**

Esto no supone que los trabajadores de edad no puedan trabajar, sino que es necesario conocer sus características, a qué aspectos y de qué manera afecta el proceso de envejecimiento a sus aptitudes para seguir desarrollando su puesto de trabajo.

Para poder evaluar ese nuevo riesgo que no contemplábamos va a ser necesario poder responder a las siguientes cuestiones:

- Qué necesidades tiene un trabajador en la edad adulta.
- Cómo hay que adaptar o adecuar el puesto de trabajo que viene desarrollando.
- Qué medidas va a ser necesario poner en marcha para identificar y evaluar las características especiales de este colectivo.

Hay que ser consciente que el envejecimiento no es un proceso homogéneo, y la situación personal de cada trabajador va a ser diferente por las tendencias genéticas y el estilo de vida. No es una cuestión de edad, si no de no poder asumir de la misma manera el trabajo que estábamos realizando anteriormente.

La tendencia que hay que revertir es considerar la edad como un argumento insalvable a la hora de continuar la carrera profesional de una persona. Es decir, que cuando la empresa necesita reestructurar una plantilla porque está sobredimensionada, porque ha incluido avances tecnológicos en sus líneas de producción o gestión, o por motivos económicos, entre otros muchos; la primera medida no debe ser amortizar los puestos de trabajadores de mayor edad sin más, amparándose en la salida fácil de pre-jubilaciones, jubilaciones forzosas...

Evidentemente, la empresa al amortizar los puestos de las personas más mayores intenta mejorar la productividad haciendo una empresa más joven y, en teoría, competitiva. Estas medidas pueden tener consecuencias en tres ámbitos:

Trabajador

Empresa

Sociedad

El trabajador se encuentra a una edad en la que no es fácil la reinserción laboral, cobrando menos y con años en los que todavía podría desarrollar su vida laboral. Esto de manera general afecta anímicamente a las personas poniéndolas de manera forzada en una situación no deseada y difícil en muchos casos. La empresa está perdiendo recursos humanos con una amplia experiencia y conocimiento del sector y de la empresa dados los años trabajados.



3. Marco normativo. Declaración de Luxemburgo

Esta nueva visión de la gestión de la edad viene amparada por la legislación existente y de manera reactiva por las circunstancias demográficas, tal y como hemos visto.

Nos interesa saber que no hay una legislación específica para mayores de 55, 60 ó 65 años. La necesidad de asegurar la salud y seguridad laboral de los trabajadores conforme va aumentando su edad, tiene su origen en la misma legislación que sirve de base para toda la prevención de riesgos:

**Directiva Marco en Seguridad y Salud
(Directiva del Consejo 89/391/EC)**

**Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
(BOE nº269 de 10/11/1995)**

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales no distingue tramos de edad, compromete de manera global al empresario con todos sus trabajadores, asegurando su salud y seguridad laboral sin discriminación por sexo, edad o discapacidad. Por lo tanto, la gestión de la edad en las empresas viene amparada por esta Ley y por los numerosos proyectos y campañas tanto europeos como españoles para mayores de 55 años, haciendo visible el problema de que no se está actuando de la mejor manera posible con los trabajadores de edad avanzada, instando a plantear nuevas alternativas, dado que es un grupo poblacional, que como hemos visto, aumenta cada año.

Basándose en las circunstancias actuales y futuras, la **Declaración de Luxemburgo** ha supuesto una nueva visión para las líneas de actuación de las empresas, muy acorde además, con las inquietudes de la sociedad de hacer lo posible por estar sanos y vivir más y mejor. Esta declaración fue asumida por todos los miembros de la Red Europea para la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo en la reunión mantenida en Luxemburgo los días 27 y 28 de noviembre de 1997.

La Declaración comienza:

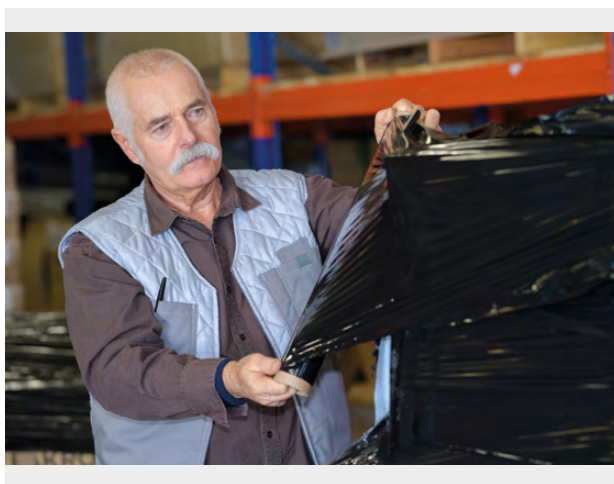
*“La Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo (PST) es aunar los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad **para mejorar la salud y el bienestar de las personas** en el lugar de trabajo.*

*Esto **se puede conseguir** mejorando la organización y las condiciones de trabajo, promoviendo la participación activa y fomentando el desarrollo individual.”*

Es por esto que la Comisión Europea ha apoyado una iniciativa para establecer una Red Europea para la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo (PST) con el fin de conseguir una población trabajadora sana, motivada y bien preparada, ya que lo considera fundamental para el futuro bienestar social y económico de la Unión Europea.

Gracias al intercambio de experiencias y conocimientos, esta red tiene como objetivo identificar y difundir ejemplos de buenas prácticas en la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo.

Dado que el envejecimiento de la población trabajadora es uno de los cambios que está experimentando la sociedad europea, es necesario que esa población mayor esté sana para que pueda contribuir, de la forma más óptima posible, a la economía europea



Las autoridades europeas en materia de Promoción de la Salud son conscientes de que un mejor clima laboral, más motivación por parte de las empresas así como trabajadores más sanos son aspectos que repercuten directamente en la disminución de enfermedades y bajas y por ende, en los costes derivados de ambas.

Realmente, la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo es una estrategia empresarial que mediante la prevención de riesgos laborales quiere aumentar la capacidad individual de los trabajadores independientemente de su edad para mantener su salud y su calidad de vida. El mantra de la Declaración de Luxemburgo bien podría ser “Gente sana en empresas sanas”. Fomentando la salud de los trabajadores en toda su vida laboral, conseguiremos que los efectos de la edad en los últimos tramos de la edad laboral se minimicen y los ajustes y las medidas que la empresa tengan que tomar también sean menores.

El proceso para formar parte de esta Red Europea de Empresas Saludables es asumir todos los puntos de la Declaración de Luxemburgo y seguir el proceso administrativo necesario, pero, ¿por qué? Porque tal y como estamos viendo, no basta hoy en día con cumplir la Ley de Prevención a mínimos, si no que todo lo que podamos hacer para que los trabajadores de más edad estén en mejores condiciones y puedan hacer más en su vida laboral y social es un objetivo que las empresas deben afrontar para su beneficio económico y social.

Pertenecer a la Red Española de Empresas Saludables, la parte española de la Red Europea para la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo, además de realizar una gestión que va a beneficiar tanto económica como socialmente a la empresa, le va a permitir disponer de la acreditación de Empresa Saludable que le permitirá diferenciarse dentro del sector Logístico y de Transporte.

Algunos ejemplos sobre los que se puede trabajar en las empresas con campañas, jornadas y actividades para favorecer un concepto integral de salud son:

- Enseñar y favorecer el ejercicio físico y la alimentación sana,
- Favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral,
- Asegurar una movilidad laboral segura y sostenible,
- Optimizar la calidad del entorno físico y ambiental de trabajo,
- Favorecer la participación de los trabajadores y el desarrollo laboral y personal de los trabajadores,
- Gestionar los mejores valores de cada edad: la experiencia de los mayores y el empuje de la juventud.

A continuación, recogemos actuaciones de países de la Unión Europea a lo largo de los años para fomentar la promoción de la salud y favorecer la integración y el mantenimiento de los trabajadores de mayor edad en sus empresas extraídos de un informe de la Fundación Mapfre “Gestión de la edad en la empresa: buenas prácticas con trabajadores mayores”.



- *En 2012 se declaró el Año Europeo del envejecimiento activo e intercambio intergeneracional con diversas campañas en los países miembros de la Unión Europea.*
- *En 2006, se realizó en Francia una campaña que trataba de cambiar la cultura sobre las jubilaciones anticipadas.*
- *En 1998 en Finlandia publicitaron el siguiente eslogan: “La experiencia es una riqueza nacional”. Incentivación económica para retrasar la jubilación y animar a continuar en el trabajo*
- *Una gran empresa familiar de alimentación de Finlandia (Ruoka-Saarioinen Oy), en colaboración con instituciones aseguradoras públicas y privadas, ha invertido en un proyecto encaminado a prolongar durante uno o dos años la permanencia de los empleados en la compañía. Se ha mejorado el entorno físico de trabajo, por ejemplo, con la compra de nuevos equipos de trabajo. Las mejoras ergonómicas permiten adoptar mejores posturas de trabajo. Además, los trabajadores realizan descansos individuales para seguir un programa de ejercicios y entrenamiento físico y se ha puesto de moda perder los kilos que sobran. El proyecto ha tenido repercusiones muy beneficiosas, tanto en la capacidad física como en la mental de los trabajadores.*
- *En Finlandia la empresa Pekka Niska anima a los trabajadores mayores a la práctica de deportiva y paga 1 euro por kilómetro de “jogging” realizado. Todas estas experiencias se han desarrollado gracias al respaldo de la dirección de las empresas, a un entorno favorable de recursos humanos y al compromiso por parte de los trabajadores de edad avanzada interesados. Al llevar a cabo en estas empresas una gestión de la salud de los trabajadores desde un enfoque integral e integrado, se favorece la prolongación de la vida laboral de los trabajadores mayores en condiciones óptimas.*
- *En Italia en 2008 a los mayores con derecho a su pensión completa pero que continuaban trabajando se les exoneró de las cotizaciones para la jubilación.*

- *Jubilación progresiva, considerándose como un período de transición entre el empleo y la jubilación en el que pueden reducirse los horarios de trabajo, recibiendo una prestación compensadora. Este sistema ha sido aplicado recientemente en Austria, Noruega, España y Francia; en Suecia, desde 1999.*
- *Fomento del empleo de parados de larga duración, facilitando la búsqueda activa de un empleo y proporcionando a los trabajadores servicios de orientación profesional, así como facilitar bonificaciones a las empresas.*
- *En Suecia los empresarios contratan parados mayores de larga duración pues tienen una subvención que cubre hasta el 75% del salario.*
- *En Austria, los empresarios están exentos de las cotizaciones del seguro de paro si contratan a personas de más de 50 años.*
- *Un gran ayuntamiento del Reino Unido (London Borough of Hounslow) ha prohibido que sus anuncios para la contratación de personal incluyan límites de edad.*
- *La formación profesional continua hasta edad avanzada se ha puesto en marcha en Japón desde hace ya 40 años. Esto ha redundado en no marginar a los “seniors”.*
- *Una gran empresa manufacturera de aluminio de Grecia (Hellas Can) anima a los trabajadores de edad avanzada a participar en todos los programas de formación, incluida la formación en la utilización de tecnología de la información. Los propios trabajadores son a menudo los encargados de impartir los cursos de capacitación en el trabajo.*
- *En 2006 en Bélgica se lanzó el proyecto “Safety Coaches” en trabajadores jóvenes y mayores, juntos por la seguridad en el trabajo. Francia también tiene experiencia de tutoría en una importante empresa textil (Condamin)*
- *Una compañía financiera belga de tamaño mediano (Fidisco NV) permite a sus empleados adoptar métodos de trabajo muy flexibles. Permite que el personal de edad avanzada (hombres de más de 60 años y mujeres de más de 55) trabajen dos horas menos por semana sin pérdida de ingresos*
- *Una constructora neerlandesa de tamaño mediano (Hazenbergh Construction) intenta anticiparse a posibles problemas laborales relativos al envejecimiento mediante la adaptación del puesto de trabajo y una supervisión médico-social. La medida incluye chequeos periódicos. El médico de la empresa asesora al trabajador y al empresario sobre la combinación adecuada de carga y capacidad.*

4. Sector logístico y sus recursos humanos

La importancia del sector logístico en España es incuestionable cuando supone el 8% del PIB y las expectativas es que siga aumentando. Sin embargo, muchas empresas (74%) se encuentran con problemas para cubrir puestos por la baja cualificación de los aspirantes, la falta de posibilidad de planes de carrera (62%) y el bajo nivel del salario en el sector para competir con otros. La gestión adecuada de los trabajadores de edad en las empresas en este sector podría ayudar a solventar estas deficiencias, hacer que hubiera una carrera laboral a largo plazo en el sector y solventar la formación de los nuevos talentos con personal interno con mayor experiencia, los trabajadores de mayor edad.

El hecho de corregir estos problemas y mejorar la gestión de los recursos humanos, podría también mejorar la economía y productividad de la empresa.

El sector logístico y del transporte es el tercero de toda la economía en España por trabajadores por cuenta propia, y el número de autónomos en el sector ha crecido desde 2017 un 3,7%. El número de personas entre los 50 y 64 años es superior a la media de otros sectores, esto supone que el relevo generacional en el sector no está teniendo lugar según la media española, por lo que nos encontramos que cuando se llega a cierta edad en la que el trabajador no puede seguir haciendo su trabajo de la misma manera, no tiene medios para mantener su vida laboral en sus últimas etapas de manera óptima. Esto nos lleva a que las empresas del sector deben poner en marcha estrategias para gestionar sus plantillas considerando la segmentación por edad, haciendo hincapié en los de mayor edad.

Según un informe elaborado por IMF Corporate, en colaboración con el Centro Español de Logística, hay puestos difíciles de cubrir en el sector (operador de carretillas elevadoras, planificación de la producción, de comercio exterior...) y en el sistema educativo actual el sector no encuentra los recursos humanos con las cualificaciones y las competencias necesarias para afrontar la evolución del sector.



En un sector donde la experiencia es notable y los trabajadores han ido adaptándose y desarrollando nuevas aptitudes según iban surgiendo nuevas tecnologías y ayudas técnicas, sería difícil asumir esa pérdida de talento por una cuestión de edad en lugar de aprovecharla favoreciendo las relaciones intergeneracionales y adaptando la organización a las nuevas necesidades de la misma.

5. Medidas preventivas en trabajadores del sector

Las medidas dentro del sector Logístico y de Transporte deben ir prioritariamente dirigidas a trabajadores de más de 45 años y en los casos de puestos con altas necesidades físicas y mentales, ya que el mayor desgaste al que va a estar expuesto el trabajador va a repercutir en su salud a medio y largo plazo.

Es cierto que los 45 años no se puede considerar una edad avanzada y menos en la actualidad con el alargamiento de la vida laboral, pero la promoción de la salud se basa en gran medida en la prevención; en monitorizar tanto la salud de los trabajadores como sus puestos monitorizados, bajo el control del médico del trabajo. En estos casos es mejor actuar de una forma proactivo que reactiva.

Algunas medidas en materia de salud y prevención de riesgos van a ser:

- Los trabajadores deben recibir de forma continua formación e información en materia de seguridad, prevención y salud.
- A partir de los 45 años y en los puestos con una elevada carga física y/o mental, se deben realizar chequeos de salud incidiendo especialmente, dado el sector, en el sistema musculoesquelético y en los riesgos ergonómicos y psicosociales. Basándose en la capacidad y habilidad para el trabajo y remarcando la identificación de la suficiente habilidad o no para el trabajo diario, se realizarán exámenes regulares. De esta manera y gracias a la información obtenida de este control periódico, se podrán identificar desde el primer momento los síntomas y signos de la disminución de las habilidades para el trabajo, permitiendo la toma de medidas oportunas en una fase temprana.
- Medidas en la gestión del tiempo: flexibilizar la jornada laboral y la edad prevista de jubilación, modificar y/o reducir el horario de trabajo a partir de los 60 años o cuando sea necesario: aumentar los permisos, las vacaciones, establecer jornadas o semanas laborables acortadas o adaptadas a los trabajadores que proceda.
- Las condiciones de trabajo se deberán adaptar a las características de los trabajadores y no al contrario como se viene haciendo.
- Gestión de los descansos durante la jornada laboral de manera que existan microdescansos de cinco minutos cada hora o media hora, es necesario remarcar que no se puede pretender que trabajadores de muy diferentes edades tengan los mismos periodos de descanso en los mismos puestos.

- Relación intergeneracional permitiendo que los trabajadores de edad más avanzada transmitan su saber hacer a los nuevos talentos que contrata la empresa, de manera que se alivie la carga física de las personas más mayores pero se aprovechen y compartan sus conocimientos para que éstos no se pierdan en regulaciones de empleo o jubilaciones anticipadas y sea el personal más joven quien asuma las cargas más físicas a la vez, que aprenden el funcionamiento de la empresa de quien más tiempo lleva en ella.

6. Medidas preventivas en trabajadores del sector

Las empresas pertenecientes al sector Logístico y de Transporte y de manera general, cualquier empresa dado que las condiciones demográficas son las mismas, han de invertir en Vigilancia de la Salud de dos maneras:

1. Dotando al médico del trabajo del tiempo, el apoyo por parte de la empresa y los medios para que pueda determinar algo más que APTO/NO APTO/APTO CON RESTRICCIONES.

El cometido de la empresa sería poder adaptar los puestos de trabajo para que los trabajadores con más experiencia no tengan que dejar la empresa de una manera u otra, sino que sigan en ella aprovechando sus conocimientos para el mejor desarrollo de la misma.

2. Convirtiendo la empresa en un lugar saludable y que invita al trabajador a que toda su vida sea de la misma manera. Como hemos visto, ser Empresa Saludable supone una integración de la promoción y la prevención de la salud en todos los ámbitos de la vida personal y laboral de los trabajadores.

Una vez recogidos los datos obtenidos por el médico del trabajo y con trabajadores con un estilo de vida lo más saludable posible, las empresas tienen que ser lo suficientemente flexibles para recoger esa información y tomar las medidas necesarias. No sirve de nada haber obtenido una información si no se es capaz de gestionarla y asumirla.

Las empresas van a tener que fijar como objetivo el adecuar todos los puestos necesarios en función de sus trabajadores de una manera no traumática, sino siendo conscientes que se está actuando en favor de la empresa para su continuidad y mejora.



Si se consigue que los trabajadores de edad más avanzada sigan trabajando de una manera saludable hasta su edad de jubilación o incluso pasada ésta, formando a las nuevas incorporaciones, transmitiéndoles su experiencia en el sector y demostrando que son empresas en las que desarrollar una carrera profesional para toda su vida laboral, se va a fidelizar a estos nuevos empleados evitando la rotación laboral entre empresas con los costes en formación de nuevo personal que eso supone, máxime cuando hemos destacado que uno de los grandes problemas del sector Logístico y de Transporte es encontrar personal adecuadamente formado.

Y sin perder de vista en ningún momento que más allá de la edad de jubilación, la productividad de las empresas y la evolución de los sectores, la prevención de riesgos y la promoción de la salud trata de personas, trabajadores, con los que la empresa debe encontrar una situación de equilibrio en la que ambos salgan beneficiados de la manera más saludable.

7. Conclusiones

Al sector Logístico y de Transporte el envejecimiento de sus recursos humanos le va a suponer una adaptación para no perder la experiencia de estos trabajadores y a la vez, ser capaz de rentabilizar el alargamiento de su vida laboral. La gestión de la edad en las empresas va a suponer para la prevención de riesgos laborales:

- Realizar estudios de las características de los trabajadores adultos mediante los reconocimientos médicos en la Vigilancia de la Salud.
- Adaptar la organización del trabajo para que puedan desarrollar sus capacidades
- Establecer la edad de retiro en función de criterios laborales y personales y no sólo en la edad cronológica.
- Flexibilizar y diversificar las condiciones de finalización de la vida laboral
- Adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades de las personas de edad avanzada y conforme lo necesiten.



La cuestión práctica es saber cómo determinar las necesidades que va a presentar cada trabajador en la edad adulta, que adecuaciones específicas va necesitando en su puesto de trabajo y que medidas hay que poner en marcha para que siga trabajando en condiciones satisfactorias.

La mejor manera que se puede ofrecer a las empresas es mediante una gestión integrada de la prevención en la empresa y en este caso concreto, relacionando al médico del trabajo con la organización de la empresa y el servicio de prevención que evalúa los puestos.

Dado que el envejecimiento de manera general provoca una serie de problemas que afectan a la capacidad de trabajo, el único experto que va a poder establecer el estado de salud de cada trabajador va a ser el médico de trabajo y en base a ello y colaborando con los técnicos de prevención y con la empresa, determinar las modificaciones necesarias.

Este análisis se va a llevar a cabo la comparación entre las aptitudes de los trabajadores y las aptitudes necesarias en los puestos. Para poder adaptar los puestos seguiremos los pasos siguientes según la NTP 367 del INSHT “Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad”:

1. Estudio de las aptitudes médicas y psicosociológicas de la población.
2. Adecuación entre las aptitudes de los trabajadores y las exigencias del puesto.
3. Estudio de las aptitudes que exigirán los puestos de trabajo en el futuro.
4. Comparación entre las exigencias de los puestos actuales y las exigencias previsibles.
5. Flexibilidad del personal basada en la formación y el reciclaje permanente.

La adaptación del trabajo y en función de los casos de cada empresa se pueden llevar a cabo de manera individual o colectiva. De manera individual, se adapta el puesto para un trabajador en concreto “a medida” de sus necesidades. De forma colectiva, se llevan a cabo modificaciones en la organización del trabajo, en los equipos, en los descansos, en los horarios... para integrar a los trabajadores de edad avanzada.

La prevención y la promoción de la salud están estrechamente ligados ya que el envejecimiento está unido a la salud. Es necesario que la empresa y el trabajador se responsabilicen de que, para ser una Empresa Saludable, donde se mira de forma integral tanto por la empresa como por sus recursos humanos, hay que actuar a dos niveles:

En primer lugar, haciendo que los trabajadores se responsabilicen de cuidar de su salud. Si cada persona es capaz de mantener en su mejor estado sus capacidades funcionales teniendo cierto nivel de actividad física, una dieta saludable, un estilo de vida adecuado ayudado por campañas de sensibilización, jornadas, formación y mucha concienciación de lo importante que es empezar por cuidarse uno mismo.



Gracias a estas medidas, en muchos casos, nos podríamos encontrar que la edad cronológica no corresponde con la edad funcional de los trabajadores.

En segundo lugar, por medio de la empresa, la vigilancia de la salud de los trabajadores con trabajos que requieren altas demandas físicas y mentales y los mayores de 45 años para poder detectar con tiempo ciertas enfermedades degenerativas pero que se pueden ver aceleradas por las condiciones de trabajo y el paso del tiempo.

Problemas auditivos, hipertensión, artritis, diabetes, son ejemplos de enfermedades cuyas consecuencias se pueden frenar si se detectan en una etapa temprana y se hace lo posible por tomar todas las medidas a nuestro alcance para poder minimizar sus efectos, de manera que las consecuencias en nuestra vida laboral también de vean reducidas.

8. Bibliografía / Biblioweb

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- UNIVERSIDAD CAMILO JOSE CELA:
<https://blogs.ucjc.edu/cc-transporte-logistica/2019/01/diagnostico-futuro-laboral-transporte-logistica/>
- SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal:
https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/perfiles/pdf/Empleados_de_logistica_y_transporte_de_mercancias.pdf
- INSHT (Actual Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST))
- NTP 367: Envejecimiento y trabajo: la gestión de la edad
<https://www.humanas.es/la-riqueza-de-las-edades-en-el-trabajo/>
<https://www.observatoriovascosobreacoso.com/wp-content/uploads/2016/09/M%C2%AA-Jes%C3%BAs-Otero-INSHT.pdf>
- TRABAJOS SALUDABLES A CADA EDAD: insht y ccoo
https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2016/Ficheros/SE%20Raquel%20Payo.pdf
- V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo
<http://istas.net/descargas/Resultados%20de%20la%20V%20Encuesta%20Europea%20de%20Condiciones%20de%20Trabajo.pdf>
- SEMANA EUROPEA 2017. TRABAJOS SALUDABLES EN CADA EDAD
https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PERIODICAS/Rev_INSHT/2017/SST_92_enlaces.pdf

- PIRAMIDE DE POBLACION
https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254734710984
- Subdirección Técnica. Servicios Centrales. INSHT
https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/imagen_id.cmd?idImagen=1089321
- FUNDACION PREVENT:
<https://www.fundacionprevent.com/app/webroot/news/jornadas/2012/PDF/4.%20Medidas%20de%20gestion%20de%20la%20edad%20en%20el%20entorno%20laboral.pdf>
- CEOE:
https://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-870-estado-de-salud-y-factores-de-riesgo-laboral-en-los-trabajadores-de-mayor-edad.pdf
- EMPRESA SALUDABLE:
<https://www.aenor.com/certificacion/responsabilidad-social/empresa-saludable>
- ASOCIACION DE ERGONOMIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA
<https://ergocv.com/expertos-en-ergonomia-analizan-las-claves-para-un-envejecimiento-saludable/>
- OMS:
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/186466/9789240694873_spa.pdf;jsessionid=F7E19D22336A711CD33973B990DAABA2?sequence=1
- IMF:
<https://blogs.imf-formacion.com/blog/logistica/logistica/sector-logistico-oportunidades-laborales-futuro/>
- CONVENIO COLECTIVOS SECTOR DEL TRANSPORTE Y LA LOGISTICA
http://w3.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2018/03/24/BOCM-20180324-2.PDF
- IBERLEY:
<https://www.iberley.es/temas/regimen-juridico-contratacion-transportistas-vehiculo-propio-14611>
- CADENA DE SUMINISTRO:
<http://www.cadenadesuministro.es/noticias/el-numero-de-autonomos-en-el-transporte-y-la-logistica-ha-crecido-un-14-en-lo-que-va-de-2018/>
- NARVAL LOGISTICA FRIGORISTA:
<https://narval.es/crece-la-ocupacion-en-el-sector-del-transporte-y-la-logistica/>
- DECLARACION DE LUXEMBURGO:
https://acpua.aragon.es/sites/default/files/declaracin_de_luxemburgo.pdf



ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL
DE LOGÍSTICA Y TRANSPORTE



**Comunidad
de Madrid**