

Carta al director

Salud laboral en personas trabajadoras mayores en España: el papel de la negociación colectiva**Occupational health in older workers in Spain: the role of collective bargaining**

Sr. Director:

El efecto combinado de las bajas tasas de natalidad, el incremento de la esperanza de vida durante la segunda mitad del siglo xx y la implementación de políticas orientadas a la prolongación de la vida laboral, ha generado un incremento en la participación de personas trabajadoras mayores de 55 años en el mercado laboral¹. Los cambios físicos, cognitivos, de personalidad y motivacionales que experimentan los/las trabajadores/as a medida que envejecen

requieren una atención especial desde la perspectiva de la seguridad y la salud en el trabajo^{2,3}.

En este contexto, Basualto-Cárcamo et al.⁴ han publicado recientemente en *Gaceta Sanitaria* una investigación que evidencia el desarrollo insuficiente del marco normativo (leyes, reglamentos, guías técnicas y recomendaciones) en materia de prevención de riesgos laborales en España. El estudio identifica que solo el 21,9% de las normas analizadas incluyen medidas de seguridad y salud en el trabajo específicas para proteger a las personas trabajadoras mayores.

La normativa de prevención de riesgos laborales suele tener un carácter dispositivo o establecer un derecho mínimo necesario, lo que permite que, a través de la negociación colectiva, se desarrollen políticas que amplíen, detallen y mejoren las iniciativas legislativas⁵. De hecho, en la Resolución de 19 de mayo de 2023,

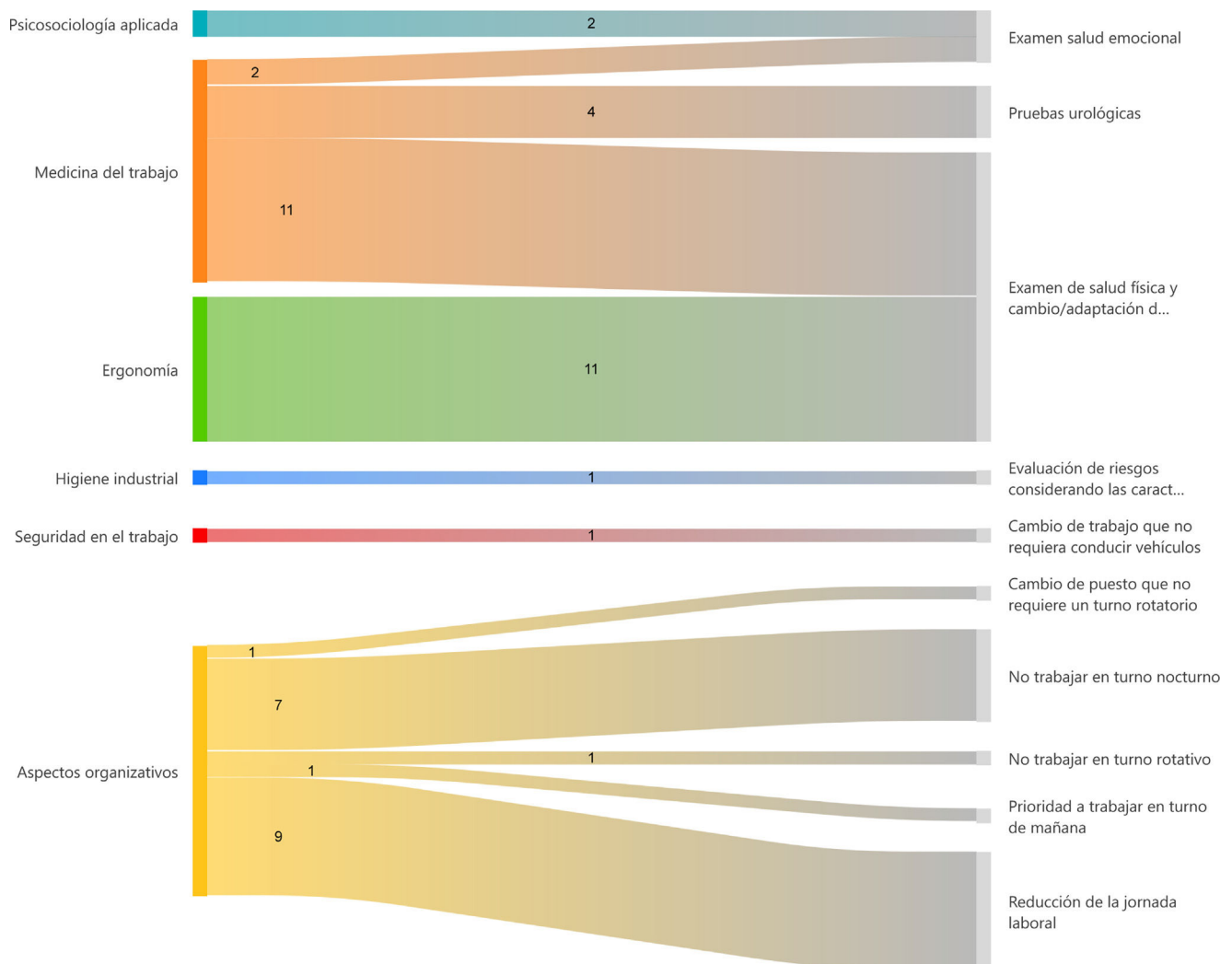


Figura 1. Diagrama de Sankey sobre los convenios colectivos que incluyen cláusulas para la protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras mayores.

mediante la que se registró y publicó en España el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V-AENC), los agentes sociales más representativos asumieron el compromiso de promover, a través de la negociación colectiva, la atención al envejecimiento y sus implicaciones en el ámbito laboral, incluyendo la implementación de los contenidos del Acuerdo Marco Autónomo sobre Envejecimiento Activo y Enfoque Intergeneracional, previamente adoptado por los agentes sociales europeos.

Ante el escaso desarrollo normativo en la materia, y tomando como referencia la metodología de codificaciones primarias y secundarias empleada por Basualto-Cárcamo et al.⁴ en su investigación, hemos llevado a cabo un estudio cualitativo de tipo descriptivo basado en el análisis de contenido de convenios colectivos, utilizando la herramienta ATLAS/ti versión 9. La muestra incluyó 239 convenios (51 sectoriales y 188 de empresa) publicados en el Boletín Oficial del Estado durante el primer año de vigencia del V-AENC.

Los resultados evidencian avances limitados (Fig. 1). De los 239 convenios colectivos analizados, solo 38 (el 15,9% de la muestra) incluyen alguna cláusula relacionada con la protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras mayores, centrándose fundamentalmente en dos áreas.

Por un lado, 19 convenios (el 50% de los 38) proponen medidas de carácter organizativo, como el cambio de puesto a uno que no requiera turnos rotativos o nocturnos, la prioridad para el horario de mañana o la reducción de la jornada laboral. Por otro lado, 17 convenios (el 44,7%) establecen la obligatoriedad de realizar reconocimientos médicos para evaluar la salud física (11 cláusulas) y psicológica (2 cláusulas) de los/las trabajadores/as mayores, con el fin de adaptar el puesto de trabajo a sus características personales.

En conclusión, estos resultados evidencian que tanto la normativa en materia de prevención de riesgos laborales⁴ como la negociación colectiva en España tienen el desafío de atender de manera adecuada las necesidades específicas de las personas trabajadoras mayores.

Contribuciones de autoría

Ambos autores han contribuido a la concepción de la carta, su escritura y la aprobación de la versión final.

Financiación

El estudio al que se hace referencia en la carta ha sido financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación de España en el marco de los proyectos de I+D con referencia PID2020-112585RA-I00 y PID2022-137853NB-I00.

Conflictos de intereses

Ninguno.

Bibliografía

1. Kuitto K, Helmdag J. Extending working lives: how policies shape retirement and labour market participation of older workers. *Soc Policy Adm.* 2021;55: 423–39.
2. Varianou-Mikellidou C, Boustras G, Dimopoulos C, et al. Occupational health and safety management in the context of an ageing workforce. *Saf Sci.* 2019;116:231–44.
3. Truxillo DM, Cadiz DM, Hammer LB. Supporting the aging workforce: a review and recommendations for workplace intervention research. *Annu Rev Organ Psychol Organ Behav.* 2015;2:351–81.
4. Basualto-Cárcamo C, Gray-Gariazzo N, Benavides FG. Políticas en salud laboral en personas trabajadoras mayores: análisis comparativo entre España y Chile. *Gac Sanit.* 2024;38:102382.
5. Aguilar Martín MC. El papel de la negociación colectiva en materia de seguridad y salud laboral. Una visión más amplia de la prevención. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo.* 2017;5: 246–63.

Raúl Payá Castiblanque^{a,b,*} y David Luque Balbona^{b,c}

^a *Departamento de Sociología y Antropología Social, Universidad de Valencia, Valencia, España*

^b *Promoviendo el Empleo y el Bienestar en Europa (PROMEBI), Universidad de Oviedo, Oviedo, España*

^c *Departamento de Sociología, Universidad de Oviedo, Oviedo, España*

* Autor para correspondencia.

Correo electrónico: raul.paya@uv.es (R. Payá Castiblanque).