

# ENVEJECIMIENTO ACTIVO EN EL TRABAJO

FINANCIADO POR:



MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN  
ESTATAL PARA  
LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES, F.S.P.



CONFEDERACIÓN REGIONAL  
EMPRESARIAL EXTREMA



**ENVEJECIMIENTO  
ACTIVO  
EN EL TRABAJO**

## Edición

Gabinete Técnico de Prevención  
de Riesgos Laborales de la Confederación  
Regional Empresarial Extremeña  
CREEX

## Diseño, maquetación y artes finales

Efezeta, Artes Gráficas. Badajoz

Contenidos elaborados con la financiación  
de la FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA  
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES  
en la acción AT2017-0015 denominada I.P.A.T.  
(Información, Promoción y Asistencia Técnica) PRL.

Para facilitar la lectura de este documento se opta por  
la convención que otorga el lenguaje de los  
sustantivos masculinos para la representación de  
ambos sexos. Incluimos en el mismo a todas las  
trabajadoras, directoras, empresarias, responsables  
de prevención, técnicas y en definitiva a todas las  
mujeres que se pudieran ver mal representadas en  
este texto.

© 2018. Todos los derechos reservados.

*El contenido de dicha publicación  
es responsabilidad exclusiva de CREEX y  
no refleja necesariamente la opinión de la  
FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES*

## Depósito Legal

BA-XXX-2018

FINANCIADO POR:



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

### ENVEJECIMIENTO ACTIVO

**Introducción** 7

### ¿QUÉ BENEFICIOS CONLLEVA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO?

10

### EVOLUCIÓN DE LOS TRABAJADORES CON LA EDAD

15

**Evolución FÍSICA** 16

**Evolución MENTAL (*cognitivo*)** 17

<b>¿QUÉ PUEDE HACER LA EMPRESA?</b>	<b>18</b>
<b>Adaptación de PUESTOS de TRABAJO</b>	19
<b>Adaptación de PERSONAS</b>	22
Promoción de hábitos de vida saludables	23
Promoción de la vida activa	24
Ayudas contra el tabaquismo	26
Promoción de la alimentación saludable	28
Ayudas contra el consumo de alcohol y las drogas	30
<b>¿QUIÉN NOS PUEDE AYUDAR?</b>	<b>34</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES CONSULTADAS</b>	<b>36</b>

# **ENVEJECIMIENTO ACTIVO**

## INTRODUCCIÓN

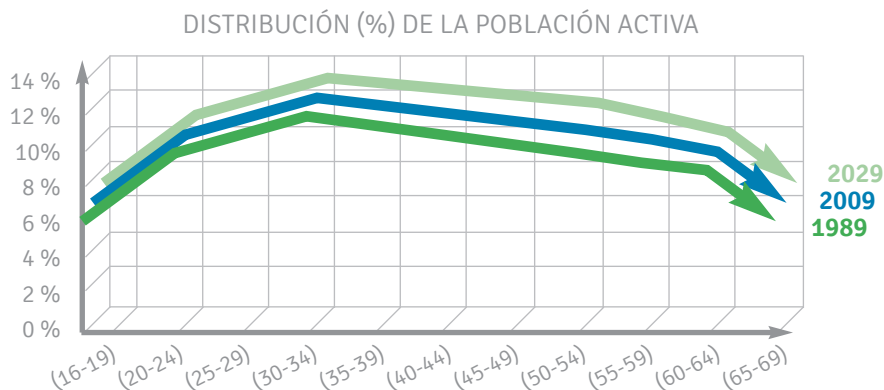
Desde principios de los años 90 se viene apreciando el descenso del número de nacimientos, que unido a la constante prolongación de la esperanza de vida que venimos disfrutando desde el final de la guerra civil española, hacen que el envejecimiento de la población<sup>1</sup> se vea más acusado.

Sin duda la primera consecuencia de tal efecto es que la población activa<sup>2</sup> y por tanto la población trabajadora también están envejeciendo.

Pero, además de esta transición demográfica acusada con el consecuente crecimiento de los distintos grupos de edad de la población, que implica que la campana se está ensanchando, con una proyección de que esta tendencia<sup>3</sup> continúe los próximos años y décadas.

Ésta tendencia se ve más acusada además por el hecho de que la edad de jubilación va a continuar creciendo<sup>4</sup> para poder mantener el sistema actual de pensiones.

## GRÁFICA POBLACIONAL 1989-2029



<sup>1</sup> Estadística de proyección de población. Serie 2016-2066. Instituto Nacional de Estadística.

<sup>2</sup> Estadística de proyección de tasas de actividad. Serie 2016-2029. Instituto Nacional de Estadística.

<sup>3</sup> Estadística de población activa por grupos de edad. INEbase 2009-2029. Instituto Nacional de Estadística.



Tanto el desplazamiento como el “achataamiento” implican que deberemos estudiar específicamente la edad de nuestros trabajadores, pues la misma tiene una implicaciones directas en las capacidades físicas y mentales de las personas. Deberemos por tanto tener un tratamiento diferenciado al trabajador y singularizado a sus capacidades, como ya se hace desde el punto de vista de género o de sensibilidades específicas<sup>5</sup> de los mismos.

Éste es por lo tanto el FINAL de la era de las EVALUACIONES DE RIESGO generales por oficios,

esas evaluaciones que aplicaciones informática generan automáticamente para todos los empleados de oficinas, talleres, charcuterías, etc.

Estamos ante un punto de inflexión que nos obliga a realizar un esfuerzo especial para que la evaluación de riesgos de nuestra empresa esté enfocada como un método de gestión de la edad mediante la organización de tareas, tiempos, en función de la ... en función de la edad del trabajador particular. edad del trabajador particular.

**Consolidar un plan mucho más completo que realizar una serie de limitaciones de tareas según la edad del trabajador.**

<sup>4</sup> Hasta el 2017 era necesario haber cumplido los 65 años para la jubilación. Desde 2018 será necesario haber cumplido 65 años y seis meses para jubilarse, en 2019 la edad ascenderá hasta los 65 años y 8 meses, en 2020 hasta los 65 años y 10 meses, siguiendo así hasta alcanzar el máximo de 67 años en 2027.

<sup>5</sup> P.E.: Asma, alergias, etc.

**¿QUÉ  
BENEFICIOS  
CONLLEVA  
LA PROMOCIÓN  
DE LA SALUD  
EN EL  
TRABAJO?**

La promoción  
de la salud  
en el trabajo es ...

¡Ah! ¡Vale!  
Pero, ¿es que sólo vamos a  
abordar limitaciones?

¿No sería mejor hacer un  
tratamiento positivo donde  
busquemos las oportunidades?

Un enfoque donde  
potenciemos las características  
intrínsecas de cada edad.

¡Espera! ¡Espera! Pero...  
¿no estábamos hablando  
del envejecimiento activo?

... ¡pues quizás sea lo  
más inteligente!

Con esta escena queremos enfatizar la importancia de realizar un tratamiento global, entendiendo que la edad puede traer una merma física, pero que la empresa no tiene que asumirlas sin más, si no que puede actuar sobre las mismas mediante el enfoque de convertir a la empresa en una EMPRESA SALUDABLE a través de la Promoción de la Salud en el Trabajo (PST).

Pero, ¿que en qué consiste la PST? Pues la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo consensuó en 1997 la definición:

Podemos ver que las piezas del puzle empiezan a encajar, lo que ya comentábamos sobre ACTUAR para

evitar el declive físico, pero que por supuesto, para que esta “actuación” funcione no puede ser una línea de trabajo de la empresa de manera unilateral. Sólo cuando empresa, trabajador y sociedad actúen como un conjunto sincronizado, la maquinaria dará sus frutos.

Continuando la investigación, lo que nos propone la Red Europea de PST nos dice que para lograr nuestros objetivos deberemos combinar actuaciones dirigidas a:

- Mejorar la organización y las condiciones de trabajo.
- Promover la participación activa.
- Fomentar el desarrollo individual.

***“La Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo como la unión de 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”***

... cierto...  
vamos a ello.

Sí, de acuerdo, pero...  
... te recuerdo que en  
el título hablabas de  
BENEFICIOS

# BENEFICIOS DE LA PST

La promoción de la salud repercute en los trabajadores en:

- Mejora de la salud.
- Reducción por tanto de la accidentalidad<sup>6</sup>.
- Y reducción de las enfermedades<sup>7</sup>.

Evidentemente, estas premisas repercuten positivamente en la empresa:

- Disminución del absentismo de origen común y laboral.
- Reducción de costes de seguridad social.

- Reducción del presentismo.
- Incremento de la productividad.
- Mejora de las relaciones.
- Mejora de la motivación y participación de los trabajadores.
- Reducción de la rotación de personal, y por tanto reducción de costes de formación de nuevo personal.
- Aumento de la retención de talento.
- Mejora de la imagen, y por lo tanto del posicionamiento en el mercado.

---

<sup>6</sup> Un mejor estado físico reduce el número de trastornos musculoesqueléticos, entre otros.

<sup>7</sup> Un mejor estado físico y mental reduce el índice de enfermedades de origen común y laboral.

Vale, vale.  
Todo muy bonito,  
pero...

... a ver si nos va a costar  
mas de lo que ganamos!

Pues ahí si  
que te equivocas

Se estima que por cada  
1€ invertido se retorna  
entre 4'8 € y 10'7 €

# **EVOLUCIÓN DE LOS TRABAJADORES CON LA EDAD**

Para poder tratar en profundidad las distintas líneas de actuación vistas en el capítulo anterior, comenzaremos con un estudio pormenorizado de las características que la edad otorga a las personas.

Distinguimos claramente las evoluciones físicas de las mentales, las cuales no suelen ir relacionadas de forma obvia.

# EVOLUCIÓN FÍSICA

Seguramente, la evolución física es la evolución más evidente de las personas.

Desde que nacemos hasta que morimos se produce una evolución constante de nuestras capacidades físicas, y centrándonos en la segunda edad, que es en la que desarrollamos nuestra actividad laboral, podemos distinguir 3 periodos claramente diferenciados:

- Etapa de incremento del estado físico. Existe una gran capacidad de mejora del estado físico con mínimos entrenamientos (simplemente realizando las mismas tareas todos los días) e incluso con tareas que no se realizan entrenamientos (aquellas que se repiten cada mucho tiempo).

El fin de esta etapa es función de la explosividad del trabajo a desarrollar. A más explosividad, antes se llegará al tope de las posibilidades físicas y comenzará el periodo de declive.

Por lo tanto, podremos salir de esta etapa para una característica física concreta, manteniéndonos en ella para otra. P.E.: En atletismo la distancia y en baloncesto la posición del jugador cambia según la edad, estando los puestos más explosivos reservados para los más jóvenes.

- Etapa de cambios poco significativos de las capacidades. Si no se realizan cambios significativos en el estilo de vida, las capacidades permanecen más o menos inalterables con el paso del tiempo.

Al igual que en la etapa anterior, la duración de esta etapa será función de la explosividad de las tareas a ejecutar. P.E.: mientras que un delantero profesional de fútbol tiene una retirada sobre los treinta y pocos años, los porteros prolongan su etapa hasta los 40, y en circunstancias mas allá.

- Etapa de declive de las capacidades. En esta etapa, la capacidad de desarrollo del trabajo irá reduciéndose. Con el adecuado entrenamiento, la merma de capacidades puede ralentizarse, pero no podremos detenerla.

Es bueno por tanto ser conscientes de esta reducción y planificar los topes de trabajo físico de manera que se prevea dicha situación, y en todo momento nos encontremos en valores seguros que eviten los primeros accidentes provocados por sobreesfuerzos.



# EVOLUCIÓN MENTAL (COGNITIVO)

Si la evolución física es muy evidente, no hace que las personas tengamos unas capacidades cognitivas constantes. La evolución de las mismas es igual de importante, tanto a nivel de desarrollado intelectual (percepción, memoria, liderazgo, etc), como a otros niveles como empatía, paciencia, resiliencia, atención o competitividad, entre otros.

Cada una de las características es entrenable, pero no son completamente independientes y sus curvas de ascenso y descenso, por lo general, estarán íntimamente relacionadas.

Al contrario de la evolución física, en el periodo laboral de las personas, la evolución suele ser positiva, llegando a los máximos a final de la vida laboral.

Evidentemente, no todas las personas tenemos el punto de inflexión el mismo día, si no que el mismo es consecuencia directa de la genética y del desarrollo realizado a lo largo de la vida.

Cita de José Ortega y Gasset con clara alusión de que las características y capacidades de una persona son el resultado de la genética y el “entrenamiento”

***"Yo soy yo y mi circunstancia  
y si no la salvo a ella no me salvo yo"***

**- José Ortega y Gasset, filósofo y ensayista**

**¿QUÉ PUEDE  
HACER  
LA EMPRESA?**

La respuesta es bien sencilla. *CAMBIAMOS* la empresa o cambiamos a los trabajadores.

Pero este CAMBIO no es un cambio tal cual, si no más bien una evolución constante de puesto de trabajo y de las capacidades del trabajador.

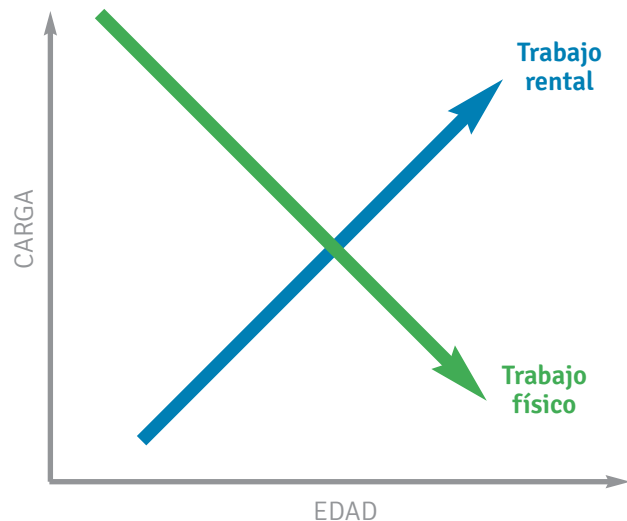
# ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La constante evolución física (merma de capacidades) de los trabajadores debe ir pareja a un cambio constante de tareas, balanceando de tareas de gran carga física a otras donde la experiencia, y las habilidades cognitivas del trabajador jueguen un peso mayor.

La opción más evidente de adaptación de puestos es la mecanización de procesos manuales. Un ejemplo es la sustitución de transpaletas manuales por otras eléctricas.

Otra opción de adaptación de puestos de gran relevancia es la organización del trabajo que cada

empleado debe realizar, cambiando tareas de desarrollo plenamente físico por otras de mayor demanda cognitiva, reduciendo la carga física total (ver gráfica)



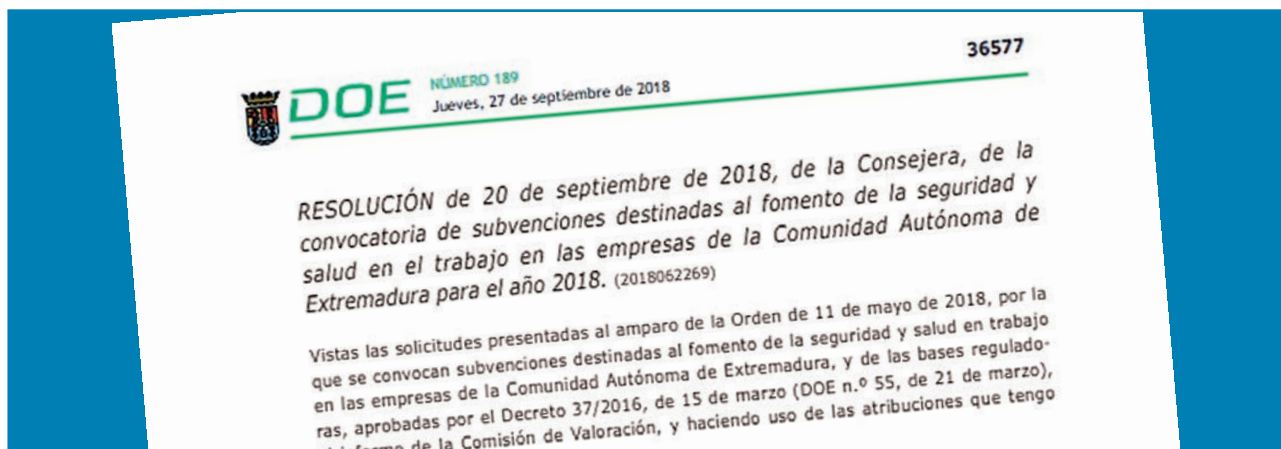
El punto de partida para todas las adaptaciones debe ser siempre evaluar la situación actual. Deberemos por tanto cuantificar la cantidad de trabajo físico requerida, así como la capacidad de trabajo físico de cada uno de nuestros trabajadores.

En este primer punto, separaremos aquellas tareas susceptibles de mecanizar de las que no lo son, pues debemos **priorizar** esta solución por:

- seguridad: menor riesgo de sobreesfuerzos y accidentes.
- satisfacción: la mejora de las condiciones de trabajo generan una mayor satisfacción, reducción del absentismo, y mejora de imagen.

- rendimiento: evidentemente, transportar 100 palés al día hacen que el tiempo empleado en mover el 100º palet sea muy superior al 1º cuando se realiza por procedimientos manuales (tracción humana), pero sea el mismo cuando se realizan por procedimientos mecánicos.

Además, anualmente distintas administraciones<sup>8</sup> establecen subvenciones de mejora de maquinaria y equipos cuando las mismas mejoren las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores afectados.



<sup>8</sup> En Extremadura la Consejería de Educación y Empleo, en Andalucía la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, etc. Concretamente, en Extremadura en 2018, se han concedido ayudas a 19 empresas por un total de 52.730,25 €.

Una vez determinada la carga física del trabajo, deberemos también cuantificar que tareas pueden (o podrían con pequeños esfuerzos formativos)

desarrollar cada uno de los trabajadores, de forma que podamos ir asignándolas según se produzcan mermas físicas.

Ejemplo:

	TRABAJADOR 1 “MANOLO”	TRABAJADOR 2 “PEPE”	TRABAJADOR 3 “JUAN”
DESCARGAR CAMIÓN (MAYORISTA)	X		X
INVENTARIO ALMACÉN	X	X	
PREPARAR PEDIDOS		X	
CARGAR CAMIÓN DE PEDIDOS (MINORISTAS)	X	X	X

- La tarea “DESCARGAR CAMIÓN” pueden realizarla 2 trabajadores, por lo que cuando mermen sus capacidades físicas podrán descargarlo entre los dos y por lo tanto su esfuerzo total será la mitad.
- La tarea “INVENTARIO DE ALMACÉN” también está cubierta ante pequeñas bajas de MANOLO o PEPE
- La tarea de “PREPARAR PEDIDOS” tiene un elevado riesgo de no realizarse en caso de que PEPE tenga una baja o abandone la empresa. Sería conveniente la formación de MANOLO y JUAN para minimizar dicho riesgo.

**Este catálogo de tareas/trabajador nos descubrirá los PUNTOS CRÍTICOS DE LA ORGANIZACIÓN, aquellos donde la ausencia de un trabajador haría colapsar el desarrollo del trabajo,**

muy en línea del enfoque basado en riesgo de la nueva ISO 45001.

# ADAPTACIÓN DE PERSONAS

Para realizar la “adaptación” de personas, se deberán establecer algunas iniciativas por parte de la empresa que permitan la mejora de las capacidades de los trabajadores, y en algunos casos iniciativas que van más allá de las fronteras de la empresa, a través de la promoción de hábitos de vida saludables.

Para la mejora de las capacidades, debemos tener claro que la capacidad máxima, tanto física como cognitiva, es la que es de para cada trabajador y que no podremos modificarla. ¿Qué podemos realizar entonces?

Pues en primer lugar, podremos realizar formación y coaching sobre las capacidades existentes en cada persona, pues habrá muchos aspectos físicos y cognitivos muy alejados del máximo al que la persona puede trabajar.

Además del desarrollo de las capacidades reales del trabajador hasta sus capacidades máximas, también podremos añadir capacidades nuevas de forma que si puede realizar nuevas tareas, pueda liberarse de carga de trabajo físico. P.E.: Almacenista que se le dan nociones de venta para ayudar en mostrador. Con ello se puede dar mejor servicio en horas punta y se reduce su carga de trabajo físico.

## Promoción de hábitos de vida saludables

Está claro que las personas NO tenemos dos estados de salud distintos, uno para la vida profesional y otro para la personal, por lo que las consecuencias de los malos hábitos de vida personal repercutirán en bajo rendimiento, absentismo o limitaciones físicas para desarrollo del trabajo.

Es por ésto que los límites físicos de la empresa no debe ser impedimento para que en ésta se realicen actividades que animen a los trabajadores a abandonar el sedentarismo, llevar una alimentación saludable, eliminar o reducción el consumo de sustancias nocivas, etc.

Algunas empresas van un paso mas allá y realizan actividades más activas como son:

- Ofrecer menús saludables en el comedor de las organizaciones
- Poner a disposición de los trabajadores fruta fresca y frutos secos para que los mismos eviten *snacks*<sup>9</sup> con altos contenidos en grasas, sales y azúcares.
- Poner a disposición de los empleados aparcamientos preferentes de bicicletas e incluso poner a disposición bicicletas para los mismos.
- Habilitar espacios para realizar actividad física dentro del centro de trabajo, o subvencionar la práctica de ejercicio físico, mediante convenios con gimnasios o instalaciones deportivas externas.
- Organizar actividades deportivas, que además son beneficiosas para fomentar el trabajo en equipo.
- Etc.

<sup>9</sup> Anglicismo para la palabra aperitivo.

## Promoción de la vida activa

Es bien conocido que el sedentarismo va parejo a enfermedades como el sobrepeso, la obesidad, coronarias, diabetes tipo II e incluso otras de origen psicosocial, como la depresión.

Es por ello que promover la actividad física conlleva grandes beneficios para la salud de los trabajadores, y por tanto para las empresas que los contratan.

La realización de actividades físicas deben ir parejas con la edad, recomendando actividades de tipo aeróbico en personas más jóvenes, y según la edad avanza, debe buscarse el desplazamiento gradual a actividades de fuerza.

Una propuesta de este gabinete para promocional la actividad física en la introducción al running<sup>10</sup> con la técnica de caminar-correr.

---

<sup>10</sup> Anglicismo para atletismo popular.

<sup>11</sup> Sugerencia de aproximación. Sólo personal titulado con formación reglada puede establecer un entrenamiento y seguimiento con garantías.



Esta técnica consiste en ir realizando la adaptación progresiva de cuerpo a lo largo de varias semanas, comenzando por cortas carreras intercaladas por amplias caminatas, donde se va incrementando el tiempo de correr y reduciendo el de andar, hasta poder llegar al objetivo de correr de forma continua todo el tiempo establecido.

Concretamente, os proponemos<sup>11</sup> un plan a 8 semanas, 3 días a la semana, que nos lleve a correr 30 minutos:

A partir de ahí, deberíamos poder correr los 30 minutos sin detenernos. Si no podemos, realizaremos una parada de 2 minutos y continuamos hasta completar los 30 minutos.

Fruto de una acción específica GABINETE DE ASESORAMIENTO TÉCNICO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A TRAVÉS DE LA PROMOCIÓN DE LA EMPRESA SALUDABLE, este Gabinete preparó algunos recursos que puedes consultar en [www.preveex.es/muevete](http://www.preveex.es/muevete)

Semana	Correr	Andar	Repeticiones
1	2 min	4 min	5
2	3 min	3 min	5
3	5 min	2 min 30 seg	5
4	7 min	2 min	4
5	9 min	1 min 30 seg	3
6	11 min	1 min	3
7	15 min	2 min	2
8	20 min	2 min	2

## Ayudas contra el tabaquismo

El tabaco por su legalidad y aceptación social es uno de los mayores problemas de salud a los que se enfrenta la sociedad, y llega a ser la causa más frecuente de invalidez y muerte por causas no naturales.

Existen muchos recursos para ayudar a los fumadores a abandonar su consumo, llegando la administración a tomar cartas en el asunto y abrir unidades antitabaco en la atención primaria y asociaciones, como la Asociación Española Contra el Cáncer (<http://dejardefumar.aecc.es>), que ayudan cada año a cientos de personas en su lucha contra el cáncer.

Las nuevas tecnologías son un gran aliado del ciudadano en la lucha. Algunos recursos tecnológicos que nos ayudan van, desde el uso de cigarrillos electrónicos, hasta aplicaciones para móviles, como **RESPIRAPP**, disponible en Google Play y App Store.

También, fruto de una acción específica GABINETE DE ASESORAMIENTO TÉCNICO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A TRAVÉS DE LA PROMOCIÓN DE LA EMPRESA SALUDABLE, aportamos nuestro granito de arena en la lucha en [www.preveex.es/tabaquismo](http://www.preveex.es/tabaquismo)



## Respirapp – Dejar de fumar

Tecnología AECC Salud y bienestar

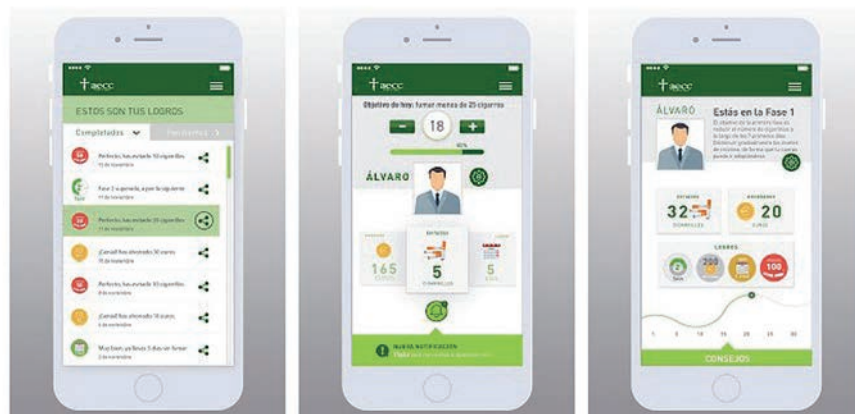
★★★★★ 40

PEGI 3

Esta aplicación es compatible con algunos de tus dispositivos.

Añadir a la lista de deseos

Instalar



## Promoción de la alimentación saludable

Según datos de la OMS, en 2016, el 39% de las personas adultas de 18 o más años tenían sobrepeso, y el 13% eran obesas, definiendo además sobrepeso y obesidad como una acumulación anormal o excesiva de grasa que puede ser perjudicial para la salud.

Al igual que con el sedentarismo, el sobrepeso y la obesidad incrementa la prevalencia de enfermedades cardiovasculares, diabetes e incluso algunos cánceres.

Existen diversos enfoques para mejorar la alimentación y nosotros queremos ofrecer uno que a priori es sencillo de entender y aplicar, y la empresa puede reforzarla con poco esfuerzo.

Nuestra propuesta es en tres simples pasos:

- Come **COMIDA REAL**, en la línea de la vertiente filosófica #realfood.

El fundamento de la misma es comer COMIDA, la que nuestra abuela llamaría comida. Comida cocinada con ingredientes naturales, que nosotros mismos hemos preparado. Comida sin etiquetas alimenticias, ni larga listas de ingredientes con letras y números E303, por ejemplo.

- **No demasiada comida.**

La ración debe ser acorde con el gasto calórico realizado, pues no debe ser la misma días en los que realicemos ejercicios físicos y otros en los que no.

- **Fundamentalmente vegetales.**

Debemos tender a que la mitad del volumen de nuestro plato sean vegetales y frutas, y a ser posible con el mayor colorido posible.

Es bien conocido que los vegetales rojos son ricos en antioxidantes, así como los verdes en todas las vitaminas, ácido fólico o minerales como el calcio o el hierro. Es por esto que debemos combinarlos para no tener carencias.

Por supuesto, la forma de cocinarlos también tiene una gran influencia en nuestra salud. Los vegetales son más sanos en crudo que tostados, a la plancha o cocidos, y siempre que podamos evitemos ingerirlos fritos.

Estos son 3 pasos guía que podéis ampliar en [www.preveex.es/alimentacion](http://www.preveex.es/alimentacion), fruto de una acción específica GABINETE DE ASESORAMIENTO TÉCNICO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A TRAVÉS DE LA PROMOCIÓN DE LA EMPRESA SALUDABLE.

Además, como ya os comentábamos, la empresa puede fomentar estos hábitos con varias estrategias, que se tomarán según la estructura de la misma y su compromiso con la PROMOCIÓN DE LA ALIMENTACIÓN SALUDABLE de sus trabajadores.

Muchas empresas realizan aportes económicos a la alimentación de sus trabajadores concertando precios con restaurantes o ofreciendo “cheques de comida”. Una propuesta sería correr con los gastos de ensaladas, frutas y agua, en vez de descuentos sobre el total de la comida que realizan muchas empresas. Con este sistema se fomenta el consumo de alimentos

más sanos frente a otros como carnes, pescados y sobre todo postres y bebidas azucaradas o alcohólicas.

Otro aporte que puede realizar la empresa es la puesta a disposición de los trabajadores de cestas de frutas y frutos secos naturales para que los mismos se utilicen de snacks sanos.

En aquellas de mayor tamaño en la que dispongan de cocina, se podrá recurrir a nutricionistas para elaborar menús que hagan la alimentación de los trabajadores lo más equilibrada y ajustada al consumo de su puesto de trabajo.

# Ayudas contra el consumo de alcohol y las drogas

El consumo de alcohol y drogas es un problema doble en el ámbito laboral: deterioro general de la salud y grave riesgo para la seguridad de los trabajos.

Deberemos tomar medidas inmediatas cuando nos encontremos en casos donde los trabajadores están bajo los efectos de estas sustancias ya que su comportamiento no es previsible y sus capacidades cognitivas pueden verse claramente mermadas.

La empresa deberá plantearse las acciones inmediatas a tomar en caso de darse tal circunstancia, donde lo más recomendable será:

- Impedir la entrada a las instalaciones de la empresa, avisando a los representantes de los trabajadores, si los hay.
- Levantar acta del suceso y, en caso tenerlo regulado, sancionar consecuentemente al trabajador por el incumplimiento

*E.T. Artículo 58. Faltas y sanciones de los trabajadores. 1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.*

- Avisar a los cuerpos de seguridad (Guardia Civil o Policía Nacional) en caso de que se produzcan conflictos con el trabajador.

También, desde el punto de vista del deterioro de la salud de los trabajadores, la empresa es un elemento más para colaborar en la lucha contra la drogadicción y el consumo abusivo de bebidas alcohólicas. Desde ella, se puede apoyar al trabajador manteniéndole la cofianza y proporcionándole trabajo que centre mentalmente y que permita que el trabajador siga teniendo un sostenimiento económico.

Algunas entidades que pueden ayudar en la lucha contra las drogas:

- **PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS.**

<http://www.pnsd.mscbs.gob.es/ciudadanos/ayudaCerca/home.htm>

- **SERVICIO EXTREMEÑO DE SALUD, SECRETARÍA TÉCNICA DE DROGODEPENDENCIA.**

Avda de las Américas 2, 06800 Mérida. Tlf 924 382 766. [www.drogasextremadura.com](http://www.drogasextremadura.com)

- **FEDERACIÓN EXTREMEÑA DE ATENCIÓN AL DROGODEPENDIENTE -FEXAD-**

Centro Social San Lázaro "Miguel Hernández", c/ Jarandilla, s/n, 06800 Mérida. Tlf 924 870 559. [www.fexad.org](http://www.fexad.org)

- **CAMINO A LA VIDA.**

C/ Argentina, 33, 06480 Montijo, 924 45 50 58. <https://asociacioncaminoalavida.es/>

- **ASOCIACIÓN ATABAL.**

Plaza de Cervantes, 6, 06002 Badajoz, 924 24 83 83. <https://atabalfundacion.wordpress.com/>

- **MENSALUD.**

C/ Obispo Varela 410.600 Plasencia, 927 41 92 49. <http://www.mensalud.es>

- **FUNDACIÓN CENTRO SANTA BÁRBARA – PROYECTO HOMBRE EXTREMADURA.**

Santo Domingo, 2, 10003 Cáceres. 927 221 583. <http://phextremadura.com/>

- **RASTRO RETO EXTREMADURA:**

- RASTRO RETO PLASENCIA. AVD. ESPAÑA Nº 21 BAJO. 10600 PLASENCIA. Tlf. 927 41 46 02. [plasencia@asociacionreto.com](mailto:plasencia@asociacionreto.com)
- RASTRO RETO BADAJOZ. C/ MIGUEL DE FABRA, 7 (Polígono del Nevero). 06006 BADAJOZ. Tlf: 924273818. [badajoz@asociacionreto.com](mailto:badajoz@asociacionreto.com)
- RASTRO RETO MÉRIDA. Av/ Reina Sofía, 7. 06800 Mérida. Tlf: 924 30 16 08
- RASTRO RETO MÉRIDA. Av/ Juan Carlos Rodríguez Ibarra, 79. 06200 Almendralejo. Tlf: 924 30 36 55

- **REMAR EXTREMADURA.**

Av. Felipe Trigo, Parcela 6. Pol. Industrial Suerte Saavedra. C.P. 06009 Badajoz. Tel.: 924 201 615. <http://ongremar.es/>

- **CENTROS DE TRATAMIENTO AMBULATORIOS (CTA) DE ANDALUCÍA.**

<https://www.juntadeandalucia.es/organismos/igualdadypoliticassociales/areas/drogodependencia/paginas/centros-tratamiento-ambulatorios.html>

• **CENTROS PROVINCIALES DE DROGODEPENDENCIAS Y ADICCIONES DE ANDALUCÍA:**

- ALMERÍA: Calle La Reina, 55 04002 Almería  
Tfno: 950 281 032 Fax: 950 273442.  
<http://www.dipalme.org/Servicios/Municipios/pueblos.nsf/index?ReadForm&id=000-012>
- CÁDIZ: Calle Antonio López, 4  
(Edificio Cámara de Comercio) 11071 - Cádiz  
Tfno: 956 292 124 / 956 228 604 – 018.  
<http://www.dipucadiz.es/drogodependencias>
- CÓRDOBA (Instituto Provincial de Bienestar Social): Calle Buen Pastor, 12 14003 - Córdoba

Tfno: 957 463 588. <http://www.ipbscordoba.es/drogodependencias>

- GRANADA: Calle San Juan de Dios, 11. Hospital de San Juan de Dios. 18001 - Granada  
Tfno: 958 202 101. <http://www.dipgra.es/seccion/drogodependencias/>
- HUELVA: Calle Cantero Cuadrado, s/n 21003 - Huelva  
Tfno: 959 494 767 Fax: 959 494 770.  
<http://www.diphuelva.es/SPDA>
- JAÉN: Carretera Madrid, s/n. (Recinto Hospitalario Neurotraumatológico) 23071 - Jaén  
Tfno: 953 248 108 / 109.  
[http://www.dipujaen.es/conoce-diputacion/areasorganismos-empresas/areaE/bienestar-social/servicios\\_sociales\\_especializados/centro-provincial-drogas/index.html](http://www.dipujaen.es/conoce-diputacion/areasorganismos-empresas/areaE/bienestar-social/servicios_sociales_especializados/centro-provincial-drogas/index.html)
- MÁLAGA: Calle Ana Solo de Zaldívar, 3, s/n 29010 - Málaga  
Tfno: 952 069 600-601.  
<http://www.malaga.es/socialasistencial/732/centro-provincial-drogodependencias>
- SEVILLA: Carretera Miraflores, s/n Centros Sociales de Miraflores 41080 - Sevilla  
Tfno: 954 553 018 / 017.  
<http://cpd.dipusevilla.es/opencms/opencms/cpd>

• **SERVICIOS SOCIALES DE ANDALUCÍA.**

<https://www.serviciosocialesandalucia.es/mapa-servicios-sociales>

También, fruto de una acción específica GABINETE DE ASESORAMIENTO TÉCNICO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A TRAVÉS DE LA PROMOCIÓN DE LA EMPRESA SALUDABLE, aportamos nuestro granito de arena en la lucha en [www.preveex.es/drogas](http://www.preveex.es/drogas)





**Búsqueda de Centros**

- Ordenar -

<< 1/2 >> [Volver](#)

**V.A.T. CASA ACOGIDA**

**TORREBLANCA**  
CARRETERA PINO MONTANO, 1.  
FINCA EL PINO Sevilla, Sevilla

**CENTRO DE ENCUENTRO Y ACOGIDA ANTARIS**  
AVENIDA DOCTOR FEDRIANI, Nº 2aocA, Nº 2 Sevilla, Sevilla

**CENTRO DE REHABILITACIÓN DE ALCOHÓLICOS "ANCLAJE"**  
CALLE JIMÉNEZ ARANDA, 6  
Sevilla, Sevilla

**CENTRO DE ALCOHÓLICOS REHABILITADOS DESPERTAR**  
CALLE ESPARTEROS, S/N LOCAL 17 (MERCADO DE ABASTO) Sevilla, Sevilla

**CENTRO DE ACOGIDA**  
CALLE VIRGEN DEL PATROCINIO, 2 Sevilla, Sevilla

**CENTRO DE ALCOHOLISMO Y TOXICOMANÍAS**  
AVENIDA CRUZ ROJA, 1  
DUPLICADO Sevilla, Sevilla

**CTA EXCLUSIVO DE JUEGO PATOLÓGICO ASEJER-JUPAT**  
CALLE JOSÉ JESÚS GARCÍA DÍAZ, Nº 4, ESC. 1, PL. 1, MOD. 1 Y 2  
Sevilla, Sevilla

**CENTRO DE DÍA DE INCORPORACIÓN SOCIAL Y LABORAL DE DROGODEPENDIENTES "SUR"**

Leyenda

Descarga

**¿QUIÉN  
NOS PUEDE  
AYUDAR?**

Cualquiera de los técnicos del Gabinete de Prevención de Riesgos Laborales de la CREEX a través de los siguientes datos de contacto:

T: 924 28 61 61

M: PREVEEX@PREVEEX.ES

D: c/ Castillo de Feria s/n – 06006 – Badajoz

W: [www.preveex.es](http://www.preveex.es)

# ¿NECESITAS MÁS?

La acción I.P.A.T. (Información, Promoción y Asistencia Técnica) PRL con la que desarrollamos esta guía también tiene un proyecto transversal de **ASISTENCIA TÉCNICA** a la empresa en toda la materia preventiva, y todo **GRATUITAMENTE**.

Puedes acceder a nuestro servicio de asesoramiento con los datos de contacto mencionados y nuestro horario de atención al público es de lunes a viernes, de 8:30 a 14:30.

Igualmente, este Gabinete forma parte de la Red de Gabinetes Técnicos de PRL de CEOE.

# **BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES CONSULTADAS**

- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- PROMOCIÓN DE LA EMPRESA SALUDABLE para la mejora de las condiciones de trabajo. DL: BA-733-2016. Edita: Confederación Regional Empresarial Extremeña.
- Instituto Nacional de Estadística
- ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO PARA TRABAJADORES MAYORES. Guía de buenas prácticas. DL: V-3980-2011. Edita Instituto de Biomecánica de Valencia.
- Guía para el Abordaje del Envejecimiento en la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales. DL: B-26118-2013. Edita Foment del Treball Nacional.
- Guía para la gestión de la edad en las organizaciones de Euskadi. DL: BI-86/2013. Edita: Innobasque – Agencia Vasca de la Innovación.
- Diario Oficial de Extremadura y Boletín Oficial la Junta de Andalucía.
- Google Play y App Store.



## Contáctanos.

✉ [preveex@preveex.es](mailto:preveex@preveex.es)

🌐 [preveex.es](http://preveex.es)

El Gabinete Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de la Confederación Regional Empresarial Extremeña – CREEX sigue trabajando día a día en mejorar las condiciones de trabajo de las empresas.

Por este motivo hemos desarrollado el documento «ENVEJECIMIENTO ACTIVO EN EL TRABAJO», que esperamos se ajuste a las necesidades de todas las empresas. Por ello, nuevamente se les recuerda que la mejor forma de que los productos elaborados por este Gabinete sean adecuados a las demandas de las empresas es que el desarrollo de los mismos venga determinado por las críticas y sugerencias de empresarios, directivos y trabajadores de las empresas a las que van dirigidos.

El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, F.S.P.

FINANCIADO POR:



MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN  
ESTATAL PARA  
LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES, F.S.P.



CONFEDERACIÓN REGIONAL  
EMPRESARIAL EXTREMEÑA