

DÍPTICO TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA Y RETOS DE FUTURO



CON LA FINANCIACIÓN DE:

AI2024-0022



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



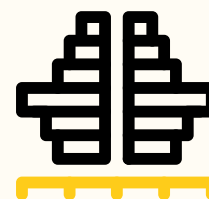
FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



1

¿QUÉ ES LA TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA?

La transición demográfica se define como el paso de un régimen de alta fecundidad y elevada mortalidad hacia uno de **baja fecundidad y baja mortalidad**. Este proceso conlleva un aumento de la supervivencia y de la esperanza de vida. En España, el cierre de la transición demográfica se consolida en los años noventa, resultando en una estructura social marcada por el envejecimiento y un flujo migratorio externo positivo.



2

EL ENVEJECIMIENTO: UN PROCESO BIOLÓGICO Y SOCIAL, NO SÓLO CRONOLÓGICO

Es fundamental diferenciar entre el simple paso de los años y el impacto del trabajo en el cuerpo:

► **Envejecimiento cronológico vs. biológico:** No todos envejecemos igual. El envejecimiento biológico es el resultado de la acumulación de daños a lo largo del tiempo.

► **Deterioro socialmente construido:** Las condiciones laborales adversas (ruido, estrés, posturas forzadas, elementos tóxicos) agilizan el envejecimiento y deterioran la capacidad laboral. La clase, el género y el origen (étnico o nacional) influyen en cómo envejecemos. Según Eurofound:

- El 46% de la población trabajadora española piensa que su **salud y seguridad está en riesgo debido a su trabajo**.
- 1 de cada 5 personas trabajadoras piensa que **no será capaz de llevar a cabo su trabajo** (o uno similar) hasta llegar a los 60 años.
- Algunas condiciones laborales agilizan el envejecimiento:
 - Trabajo a turnos y trabajo nocturno.
 - Posturas dolorosas o fatigantes.
 - Trabajo con plazos ajustados.
 - Mala conciliación entre trabajo y vida.
 - Baja autonomía en el trabajo.
 - Bajo apoyo social en el trabajo.
 - Malas perspectivas de carrera profesional.
 - Inseguridad laboral.

► **La prevención desde la juventud es fundamental.** El desgaste es continuo y acumulativo, la exposición a riesgos a los 20 años determina directamente la salud y capacidad de trabajo a los 60.



3 POBLACIÓN TRABAJADORA MIGRANTE: VULNERABILIDAD ESTRUCTURAL



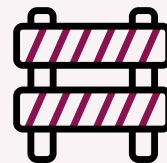
Riesgo por segmentación:

La población migrante no es naturalmente más propensa al daño laboral, se concentra en sectores precarios y de alta penosidad. Su vulnerabilidad deriva de su precariedad.



Baja capacidad de negociación:

La dependencia del empleo y su precariedad administrativa limitan su capacidad para exigir condiciones seguras: **índice de incidencia de accidentes superior en 24,7%** respecto al total de la población trabajadora española.



Superación de barreras:

Es imperativo eliminar obstáculos específicos como el idioma mediante el uso de iconografía universal y recursos visuales, garantizando que el marco preventivo sea efectivo para todos, independientemente de su origen.

4 RETOS DE FUTURO: HACIA LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA



El objetivo es transformar la gestión preventiva para que sea dinámica y adaptativa:

- **Perspectiva de ciclo vital:** Abandonar la concepción estática del riesgo y asumir que el daño laboral es acumulativo. Se debe actuar desde las primeras etapas de la vida laboral sobre los factores que aceleran el envejecimiento biológico para evitar salidas prematuras del empleo.
- **Prevención frente a las desigualdades sociales:** Entender que la edad, el género o el origen no son vulnerabilidades en sí mismas, sino el reflejo de una distribución desigual del riesgo y de la precariedad debido a la segmentación del mercado laboral. Mejorar estas condiciones es la base para una prevención eficaz.
- **Gestión de una fuerza de trabajo diversa:** Desarrollar evaluaciones de riesgos y medidas sensibles a las diferencias de edad, género y origen. Esto exige una prevención participativa, potenciar la formación multicultural, superar barreras idiomáticas y considerar las distintas trayectorias vitales.
- **Garantizar la salud en el trabajo:** Situar la salud como un objetivo estratégico central para mantener la capacidad de trabajo a lo largo de toda la vida. La prevención debe rebasar la mera reducción de accidentes: exige adaptar puestos, vigilar la salud con criterios ergonómicos y organizativos, y combatir el subregistro de los daños de origen laboral.
- **Participación y negociación colectiva:** Rechazar la gestión unilateral. La diversidad y la desigualdad de riesgos exigen reforzar la gobernanza participativa. La negociación colectiva debe ir más allá de replicar la ley: debe pactar medidas concretas, aplicables y exigibles que protejan a los colectivos más vulnerables.

CON LA FINANCIACIÓN DE:

AI2024-0022



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



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

