



RIESGOS PSICOSOCIALES EN CONDUCTORES/AS MAYORES DE 55 AÑOS EN EL TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA

CRITERIOS DE MEJORA Y HÁBITOS SALUDABLES

Financiado Por:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



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





RIESGOS PSICOSOCIALES EN CONDUCTORES/AS MAYORES DE 55 AÑOS EN EL TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA

CRITERIOS DE MEJORA Y HÁBITOS SALUDABLES

***Financiada por:** Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, F.S.P.*

***Ejecutante:** FeSMC*

Denominación:

RIESGOS PSICOSOCIALES EN CONDUCTORES MAYORES DE 55 AÑOS EN EL TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA. CRITERIOS DE MEJORA Y HÁBITOS SALUDABLES.

***Código de acción:** AE 2017-0081*

***Depósito legal:** M-6923-2019*

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	7
1.1. OBJETIVOS.	9
1.2. METODOLOGIA.	9
1.3. PRODUCTOS FINALES.	10
2. ESTUDIO DOCUMENTAL Y BIBLIOGRÁFICO.	11
2.1. CARACTERÍSTICAS DEL TRANSPORTE DE VIAJEROS:	12
2.2. FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRANSPORTE DE VIAJEROS EN RELACIÓN CON EL FACTOR EDAD	19
2.2.1. LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADOS CON LA TAREA	20
2.2.2. FACTORES RELACIONADOS CON LA ORGANIZACIÓN	21
3. ESTUDIOS CUALITATIVOS	22
3.1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL SECTOR RECOGIDA EN LOS GRUPOS DE EXPERTOS:	22
3.2.1. TIPO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS.	23
3.2.2. SEXO.	23
3.2.3. RELACIÓN LABORAL CONTRACTUAL.	24
3.2.4. ANTIGÜEDAD.	25
3.2.5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.	25
• HORARIOS/TURNOS.	26
• HORAS EXTRAORDINARIAS.	26
• ENTREGA DE TURNOS DE TRABAJO Y CAMBIOS DE TURNOS	27

• <i>DESCANSOS DURANTE LA JORNADA.</i>	29
• <i>TIEMPO DE COMIDA.</i>	30
• <i>VACACIONES.</i>	31
• <i>PAUSAS DURANTE JORNADA (BEBER AGUA, ACUDIR AL ASEO...).</i>	32
3.2.6. EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS.	32
• <i>ALTO GRADO DE ATENCIÓN.</i>	32
• <i>TRABAJO CON RAPIDEZ.</i>	33
• <i>CANTIDAD DE INFORMACIÓN.</i>	33
• <i>AL FINALIZAR LA JORNADA.</i>	34
3.2.7. RELACIONES LABORALES-SOCIALES.	35
• <i>AMBIGÜEDAD DEL ROL.</i>	35
• <i>INFORMACIÓN NECESARIA PARA DESEMPEÑO PUESTO.</i>	36
• <i>FORMACIÓN E INFORMACIÓN.</i>	37
• <i>APOYO Y RELACIONES ENTRE COMPAÑEROS Y/O JEFES.</i>	40
• <i>LIDERAZGO.</i>	41
• <i>COMUNICACIÓN.</i>	42
• <i>AMBIENTE DE TRABAJO.</i>	42
3.2.8. CONCILIACIÓN FAMILIAR-LABORAL.	43
3.2.9. RECONOCIMIENTO PROFESIONAL.	44
3.2.10. ENFERMEDADES RELACIONADAS CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO.	45
3.2.11. PAUTAS DE ALIMENTACIÓN, SUEÑO, EJERCICIO FÍSICO, ETC.	46

3.2.12. PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO.....	47
3.2.13. VIGILANCIA DE LA SALUD.....	48
4. ESTUDIO CUANTITATIVO	50
4.1. ESTUDIO DE LAS DEMANDAS PSÍQUICAS Y SU IMPACTO SOBRE LA SALUD CONSIDERANDO EL FACTOR DE EDAD.....	51
4.2. RESULTADOS CUESTIONARIOS WORK ABILITY INDEX (WAI) O ÍNDICE DE CAPACIDAD PARA TRABAJAR	54
I.-DATOS GENERALES SOCIOLABORALES.....	54
II.-DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.....	54
III.-DATOS SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO.....	55
IV.-DATOS SOBRE CAPACIDAD LABORAL (WORK ABILITY INDEX).....	56
V.-DATOS SOBRE MORBILIDAD.....	58
VI.-DATOS SOBRE EL ESTADO DE SALUD PERCIBIDO.....	65
VII.-MEDIDAS PREVENTIVAS.....	67
5. CONCLUSIONES FINALES	67
6. CRITERIOS DE MEJORA Y HÁBITOS SALUDABLES	75
6.1. CRITERIOS DE MEJORA.....	75
• DIRIGIDAS A LOS PODERES PÚBLICOS.....	75
• DIRIGIDAS A EMPRESAS.....	78
• DIRIGIDAS A LOS TRABAJADORES/AS Y SUS REPRESENTANTES.....	81
6.2. HÁBITOS SALUDABLES.....	82
7. BIBLIOGRAFÍA	85



1.-INTRODUCCIÓN.

El transporte de viajeros por carretera está presente en la mayoría de las ciudades y pueblos del mundo. La importancia de este tipo de transporte radica en su versatilidad y su capacidad de alcanzar lugares a los que otros tipos de transporte de viajeros no llegan, ya que utiliza las vías de circulación para el tráfico rodado en las que se habilitan paradas habilitadas para los usuarios. Este tipo de transporte es utilizado a diario por miles de viajeros tanto para ir a trabajar como para las actividades cotidianas, de forma ocasional para hacer una excursión a zonas próximas o realizar un viaje a miles de kilómetros de distancia.

En el ámbito de la seguridad y salud laboral, existen diferencias sustanciales entre los distintos tipos de transporte de viajeros que determinan la exposición a riesgos del personal que presta el servicio de conducción. En concreto en el ámbito psicosocial existe una peculiaridad importante: si bien en el tren, el metro o el tranvía es difícil poner cara y voz al conductor/a, en el transporte de viajeros por carretera éste tiene un trato directo y cercano con los viajeros. Es decir, estos profesionales, además de conducir un vehículo de grandes dimensiones con la atención, habilidad y precaución adecuadas, deben atender personalmente a los usuarios, dar información sobre las rutas establecidas, realizar la venta de billetes, saber gestionar de la forma adecuada posibles emergencias, etc. Desde la perspectiva de la prevención de riesgos psicosociales, estas características de la actividad pueden dar lugar a una mayor exposición a factores de riesgo, por lo que deben evaluarse debidamente y tenerse en cuenta en el diseño de los planes de prevención de las empresas de transporte de viajeros por carretera.

Por otra parte, de forma general en materia de prevención de riesgos laborales existe un reto cada vez mayor: el envejecimiento de la pobla-



ción activa. Este envejecimiento puede considerarse un factor de riesgo si no se evalúa su influencia en cada actividad laboral y no se diseñan estrategias que permitan convertirlo en un factor beneficioso a nivel sociolaboral e incluso potenciador de la seguridad y salud laboral. En este sentido, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, consciente de la existencia de colectivos de mayor riesgo como son los trabajadores/as de edad avanzada (mayores de 55 años), planteó el desarrollo de acciones de sensibilización, asesoramiento e información dirigidas a la mejora de las condiciones de trabajo da través de una línea de financiación adicional de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales. A través de esta financiación, FeSMC ha llevado a cabo durante 2018 y 2019 la acción “Riesgos psicosociales en conductores/as mayores de 55 años en el transporte de viajeros por carretera” cuyos objetivos, actividades, resultados y conclusiones pueden consultarse en la presente guía, junto con una más que necesaria propuesta de criterios de mejora y hábitos saludables para la mejora de la seguridad y salud del personal del sector.





1.1.-OBJETIVOS.

Los objetivos de la acción ES2017-0081 “Riesgos Psicosociales en conductores/as mayores de 55 años en el transporte de viajeros por carretera, Criterios de mejora y hábitos saludables” son los siguientes:

Objetivos generales:

- Promover la prevención de enfermedades profesionales.
- Prevenir factores de riesgo de carácter organizativo y psicosocial.
- Promover la cultura de la salud potenciando hábitos de vida saludables en el entorno laboral.
- Promover la vigilancia de la salud más eficiente.

Objetivos específicos:

Potenciar la cultura de seguridad y salud en el trabajo mediante acciones en actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo. En concreto, y en consonancia con las prioridades de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, las acciones han sido dirigidas a conductores/as de transporte de viajeros por carretera de edad avanzada (55 años y más)

1.2.-METODOLOGIA.

La metodología empleada para el desarrollo de esta acción ha consistido en la realización de estudios cuantitativos y cualitativos.

En primer lugar, se realizó un estudio bibliográfico para conocer de forma más profunda el sector del transporte de viajeros por carretera: determinación del perfil del sector, tipo de transporte que se realiza, factores



y riesgos psicosociales a los que se ve expuesto el personal que conduce los vehículos, etc.

En segundo lugar, con la información disponible se elaboró un cuestionario que se distribuyó entre los conductores/as de transporte de viajeros por carretera, principalmente entre mayores de 55 años, para recoger los datos más relevantes para el estudio.

En tercer lugar, se elaboró un guión para la realización de tres grupos de discusión en los que participaron conductores/as mayores de 55 años en el transporte de viajeros por carretera con el fin de conocer opiniones, vivencias laborales y personales, teniéndose en cuenta los transportes de urbano, interurbano y discrecional y los riesgos psicosociales a los que está expuesto este colectivo.

Con los resultados de estas actividades, se elaboraron los productos finales de la acción.

1.3.-PRODUCTOS FINALES

Tras la realización de los distintos estudios llevados a cabo durante la acción, se ha elaborado la presente guía en la que se recogen los resultados de las actividades realizadas en relación a los riesgos psicosociales en conductores/as mayores de 55 años en el transporte de viajeros por carretera, así como criterios de mejora y hábitos saludables que permitan fomentar la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el sector.

Por otro lado, además de la guía se elaboró un folleto en el que se ha pretendido recoger los principales factores y riesgos psicosociales a los que están expuestos estos profesionales del sector de transporte de viajeros



por carretera y los hábitos saludables que pueden desarrollar para evitar daños en su salud.

A lo largo de la vida del proyecto se han realizado trabajos de difusión y promoción del mismo, para dar a conocer la acción a los destinatarios mediante tres boletines informativos publicados periódicamente durante el transcurso del proyecto.

2.-ESTUDIO DOCUMENTAL Y BIBLIOGRÁFICO.

Con el propósito de reunir los mejores documentos de consulta y las más idóneas fuentes de información para el desarrollo de la acción, se han realizado dos líneas de análisis:

I. Por un lado, se ha realizado una recopilación de fuentes bibliográficas de información que han servido de guía. La búsqueda bibliográfica se realizó en bases de datos electrónicas que pueden consultarse en la bibliografía, seleccionadas porque recopilan la mayor parte de la producción científica sobre envejecimiento laboral, transporte por carretera, transporte de viajeros, condiciones de trabajo y su impacto en la salud y riesgos psicosociales, etc.

Se identificaron 31 bases bibliográficas de normativa y notas técnicas de prevención relacionadas con el tema de estudio y 34 documentos, artículos, revistas científicas que se han clasificado atendiendo a los siguientes criterios: sector transporte, transporte de viajeros, riesgos laborales en los conductores profesionales, condiciones de trabajo en el sector transporte, riesgos psicosociales, impacto en la salud de las condiciones de trabajo de los conductores profesionales, estrés laboral y sus consecuencias en la salud, envejecimiento de la población laboral, capacidad para el trabajo, etc.



Con el propósito de localizar informes de investigación, encuestas y memorias, se buscó en las páginas web de instituciones y organismos relacionados con el tema objeto de estudio, tanto a nivel nacional (Ministerio de Fomento, Ministerio de Sanidad Consumo y Bienestar Social, INE, entre otros) como europeo (Agency for Safety and Health at Work, OIT), relacionadas con el transporte, asociaciones empresariales y agentes sociales (UGT, CCOO). Asimismo, se realizó una búsqueda en Google sobre la información de referencia.

También se han consultados revistas científicas españolas de libre acceso relacionadas con el tema de investigación que no están indexadas en las bases de datos anteriores

2.1.-CARACTERÍSTICAS DEL TRANSPORTE DE VIAJEROS

Actualmente podemos diferenciar tres clases de transporte de viajeros por carretera según el recorrido que realizan y su organización:

- **Transporte urbano:** Los transportes urbanos son aquellos que empiezan y terminan en el interior de una aglomeración urbana sin franquear sus límites¹.
- **Transporte interurbano:** El transporte interurbano es aquél que se realiza entre núcleos urbanos pertenecientes a distintos términos municipales².
- **Transporte discrecional:** servicios no incluidos en la definición de servicios regulares o servicios regulares especiales y que se caracterizan fundamentalmente por el hecho de transportar grupos formados por encargo del cliente o a iniciativa del propio transportista³.

Los dos primeros tipos de transporte son definidos como transporte regular: “aquellos que aseguran el transporte de personas con una frecuencia y un itinerario determinados. Estos servicios pueden recoger y dejar viajeros en paradas previamente fijadas⁴.”



A continuación, se exponen datos sociodemográficos en el sector Transporte y Almacenamiento. Debe destacarse que solo la tabla 1 es específica del transporte de viajeros grafica 1, ya que las bases de datos del INE y Ministerio de Fomento no disgregan la totalidad de sus datos entre transporte por carretera y transporte de viajeros.

Número de empresas autorizadas para transporte de viajeros por carretera por tipo de vehículo y comunidad autónoma

Comunidad autónoma	Año					
	2017					
Tipo vehículo	Auto-taxi y gran turismo (VT + VTC)	Ambulancias (VS + VSPC)	Servicio público de autobuses interurbanos	Servicio privado complementario de autobuses (VPC)	Mixto (XD + XPC)	TOTAL
Andalucía	8.705	57	548	99	11	9.368
Aragón	2.074	5	64	18	1	2.139
Asturias, Principado de	1.253	8	81	16	0	1.335
Baleares, Illes	2.235	3	101	12	0	2.340
Canarias	5.657	53	318	234	635	6.864
Cantabria	488	5	41	7	0	530
Castilla - La Mancha	943	16	193	31	0	1.117
Castilla y León	2.045	23	225	43	1	2.256
Cataluña	10.787	35	408	42	2	11.212
Ceuta	0	0	2	1	0	3
Comunitat Valenciana	4.190	28	217	43	0	4.462
Extremadura	799	9	126	10	3	900
Galicia	3.514	35	292	74	0	3.867
Madrid, Comunidad de	14.210	22	333	81	0	14.634
Melilla	0	0	1	0	0	1
Murcia, Región de	742	12	95	25	0	867
Navarra, CF	423	6	40	5	0	472
País Vasco	2.110	14	186	10	0	2.313
Rioja, La	163	0	11	0	0	174
Total	60.290	330	3.291	751	653	64.797

Grafica 1. Fuente: Ministerio de Fomento, Gobierno de España



Número de empleados activos por rama de actividad

Serie estadística	Actividad CNAE	Año		
		Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Activos por sexo y rama de actividad. Valores absolutos.	49. Transporte terrestre y por tubería	527,2	63,7	590,9
	50. Transporte marítimo y por vías navegables interiores	14,5	7,0	21,5
	51. Transporte aéreo	27,0	17,9	44,9
	52. Almacenamiento y actividades anexas al transporte	166,6	56,8	223,5
	53. Actividades postales y de correos	76,0	44,7	120,8
	Total H. Transporte y almacenamiento	811,3	190,2	1.001,5
Ocupados por sexo y rama de actividad. Valores absolutos.	49. Transporte terrestre y por tubería	500,4	60,8	561,2
	50. Transporte marítimo y por vías navegables interiores	13,6	6,2	19,9
	51. Transporte aéreo	25,7	16,4	42,0
	52. Almacenamiento y actividades anexas al transporte	150,5	53,6	204,1
	53. Actividades postales y de correos	68,9	40,5	109,4
	Total H. Transporte y almacenamiento	759,1	177,4	936,6
Asalariados por sexo y rama de actividad. Valores absolutos.	49. Transporte terrestre y por tubería	356,2	47,3	403,5
	50. Transporte marítimo y por vías navegables interiores	11,5	6,2	17,7
	51. Transporte aéreo	25,7	16,4	42,0
	52. Almacenamiento y actividades anexas al transporte	145,1	51,7	196,8
	53. Actividades postales y de correos	64,9	39,3	104,3
	Total H. Transporte y almacenamiento	603,4	160,9	764,3

Grafica 2. Fuente: Ministerio de Fomento. Gobierno de España

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Unidad: Miles de personas. Última actualización: Julio 2018.

En 2016 y por tercer año consecutivo, el número de personas ocupadas dentro del sector “Transporte y Almacenamiento” (sin incluir las actividades postales y de correos) aumentó (+7,59%) con respecto a los valores registrados el año anterior. Este significativo incremento cobra mayor importancia al superar al crecimiento experimentado por el conjunto de la economía española (+2,66%), el cual fue de menor intensidad que el registrado en 2015 (+3,01%), pero en el 2017 esta tendencia se ha parado.



Número de empleos activos en sector Transporte y Almacenamiento por grupo de edad y sexo

Grupo edad	Sexo	Año			
		2014	2015	2016	2017
De 16 a 19 años	Hombres	1,30	1,10	1,40	2,10
	Mujeres	0,20	0,50	0,50	0,10
	Ambos sexos	1,50	1,60	2,00	2,20
De 20 a 24 años	Hombres	15,10	15,90	16,30	23,00
	Mujeres	5,70	5,80	5,90	5,40
	Ambos sexos	20,80	21,70	22,20	28,40
De 25 a 29 años	Hombres	44,50	38,20	48,60	47,80
	Mujeres	14,60	11,80	13,80	12,40
	Ambos sexos	59,10	50,10	62,30	60,20
De 30 a 39 años	Hombres	191,30	173,50	176,10	175,50
	Mujeres	48,40	44,80	51,40	51,40
	Ambos sexos	239,70	218,30	227,50	226,90
De 40 a 49 años	Hombres	237,60	257,60	280,30	244,80
	Mujeres	56,60	58,80	60,60	58,90
	Ambos sexos	294,20	316,40	320,90	303,70
De 50 a 59 años	Hombres	168,20	180,00	206,00	219,60
	Mujeres	28,20	34,70	40,50	41,20
	Ambos sexos	196,40	214,70	246,50	260,80
De 60 a 64 años	Hombres	34,00	38,40	38,20	41,80
	Mujeres	3,30	4,70	6,50	7,70
	Ambos sexos	37,30	43,20	44,80	49,50
De 65 a 69 años	Hombres	2,50	2,90	3,80	3,10
	Mujeres	0,70	0,90	0,70	0,20
	Ambos sexos	3,20	3,90	4,50	3,20
De 70 y más años	Hombres	0,60	0,60	1,30	1,40
	Mujeres		0,20	0,10	0,10
	Ambos sexos	0,60	0,80	1,40	1,60
Total	Hombres	695,20	708,20	752,10	759,10
	Mujeres	157,60	162,30	180,00	177,40
	Ambos sexos	852,80	870,50	932,10	936,60

Grafica 3. Fuente: Ministerio de Fomento. Gobierno de España

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Unidad: Miles de personas. Última actualización: Julio 2018.

Como puede apreciarse es en la franja entre los 40 y 59 años donde está el grueso de los trabajadores del sector. Otro dato a tener en cuenta es la masculinización del sector. Ambos temas se van a ver contrastados a lo largo del estudio.



Número de empleos (ocupados) en Transporte y Almacenamiento por relación laboral y género

Situación profesional	Sexo	Año					
		2016			2017		
		Trabajó en semana de referencia	Sí	No	Total	Sí	No
Trabajador por cuenta propia	Hombres	151,70	8,50	158,20	148,90	5,40	154,30
	Mujeres	18,30		16,30	11,10	2,40	13,50
	Ambos sexos	168,00	6,50	174,50	160,10	7,80	167,90
Empleador	Hombres	31,30	0,20	31,50	31,30	1,00	32,30
	Mujeres	5,20		5,20	3,40	0,20	3,60
	Ambos sexos	36,50	0,20	36,70	34,70	1,20	35,90
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	Hombres	118,20	8,30	124,50	115,80	4,10	119,90
	Mujeres	9,50		9,50	7,70	2,20	9,90
	Ambos sexos	127,70	6,30	134,00	123,50	6,30	129,80
Miembro de cooperativa	Hombres	1,70		1,70	1,80	0,30	1,90
	Mujeres						
	Ambos sexos	1,70		1,70	1,60	0,30	1,90
Ayuda en la empresa o negocio familiar	Hombres	0,80		0,60	0,20		0,20
	Mujeres	1,80		1,60	0,10		0,10
	Ambos sexos	2,20		2,20	0,30		0,30
Asalariados: total	Hombres	578,20	35,30	611,50	572,30	34,10	606,40
	Mujeres	140,30	13,80	153,90	151,20	14,90	166,10
	Ambos sexos	716,50	48,90	765,40	723,50	49,00	772,50
Asalariados del sector público	Hombres	91,80	7,70	99,50	74,50	5,10	79,60
	Mujeres	34,10	3,80	37,70	34,90	3,20	38,10
	Ambos sexos	125,90	11,30	137,20	109,40	8,30	117,70
Asalariados del sector privado	Hombres	484,40	27,80	512,00	497,80	29,00	526,80
	Mujeres	108,20	10,00	116,20	116,30	11,70	128,00
	Ambos sexos	590,60	37,60	628,20	614,10	40,70	654,80
Otra situación profesional	Hombres	0,20		0,20	0,20		0,20
	Mujeres						
	Ambos sexos	0,20		0,20	0,20		0,20
Total	Hombres	728,10	41,80	769,90	721,40	39,50	760,90
	Mujeres	156,60	13,60	170,20	162,30	17,30	179,60
	Ambos sexos	884,70	55,30	940,00	883,70	56,80	940,50

Gráfica 4. Fuente: Ministerio de Fomento. Gobierno de España

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Unidad: Miles de personas. Última actualización: Julio 2018.

Se aprecia que en el transporte terrestre en general, pesar de que hay un número importante de trabajadores autónomos, éste es muy inferior al número de trabajadores asalariados por cuenta ajena, predominando la contratación en el sector privado frente al público.



Número de empleos (ocupados) en Transporte y Almacenamiento por número de horas trabajadas a la semana y género

Género	Número de horas efectivas trabajadas en la semana en el empleo principal						Total
	De 10 a 19	De 20 a 29	De 30 a 39	De 40 a 49	50 o más	No sabe	
Hombres	14	34,5	85,2	376,1	121,1	65,9	752,1
Mujeres	6,5	17,6	39,5	83,2	5,6	7,2	180
Ambos	20,5	52	124,7	459,3	126,7	73,1	932,1
Hombres	10	38,1	91,7	370,2	116,5	79,3	759,1
Mujeres	8,5	21,7	38,5	69,4	7,9	8,2	177,4
Ambos	18,5	59,7	130,2	439,6	124,4	87,5	936,6

Gráfica 5. Fuente: Ministerio de Fomento, Gobierno de España

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Unidad: Miles de personas. Última actualización: Julio 2018.

Es en la franja de los trabajadores entre 40 y 49 años donde se realiza un mayor número de horas trabajadas, destacándose el número de horas que también se realiza entre los trabajadores mayores de 50 años.



Número de empleos (horas efectivas medias semanales trabajadas) en Transporte y Almacenamiento por relación laboral y género

Serie estadística	Situación profesional	Año						
		Sexo	2016			2017		
			Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Número medio de horas efectivas trabajadas por los ocupados que han trabajado	Trabajador por cuenta propia	48,20	36,00	46,90	47,90	39,20	47,10	
	Empleador	47,10	37,30	45,80	45,80	35,70	44,50	
	Empresario sin asalariados	48,70	37,70	47,70	48,60	41,80	48,10	
	Miembro de cooperativa	40,90		40,90	47,00		47,00	
	Ayuda en la empresa o negocio familiar	36,50	22,40	26,20	33,30	22,50	29,70	
	Asalariados: total	39,70	35,70	38,80	39,30	34,10	38,20	
	Asalariados del sector público	37,50	36,00	37,10	36,70	33,50	35,70	
	Asalariados del sector privado	40,10	35,50	39,20	39,70	34,30	38,70	
	Otra situación profesional	50,00		50,00	50,00		50,00	
	Total	41,30	35,70	40,20	40,80	34,50	39,60	
Número medio de horas efectivas trabajadas por los ocupados (hayen trabajado o no en la semana)	Trabajador por cuenta propia	44,90	33,80	43,80	45,30	33,60	44,20	
	Empleador	44,60	34,60	43,30	42,60	31,00	41,00	
	Empresario sin asalariados	45,20	36,00	44,40	46,20	36,20	45,40	
	Miembro de cooperativa	37,10		37,10	43,70		43,70	
	Ayuda en la empresa o negocio familiar	33,80	19,30	23,00	33,30	15,10	25,50	
	Asalariados: total	36,70	31,90	35,60	36,50	30,50	35,20	
	Asalariados del sector público	34,00	31,70	33,30	33,00	29,90	32,00	
	Asalariados del sector privado	37,20	31,90	36,20	37,20	30,70	35,90	
	Otra situación profesional	50,00		50,00	50,00		50,00	
	Total	38,30	32,00	37,00	38,10	30,70	36,60	

Gráfica 6. Fuente: Ministerio de Fomento. Gobierno de España
Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Unidad: Miles de personas. Última actualización: Julio 2018

Como puede verse, en general en el sector de transporte son los trabajadores autónomos o trabajadores independientes los que hacen un mayor número de horas, frente a los trabajadores por cuenta ajena, ya sean públicos o privados. Cabe apuntar que en esta conclusión, los datos de transporte de mercancías pueden tener un peso mayor frente a los de transporte de viajeros.



2.2.-FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRANSPORTE DE VIAJEROS EN RELACIÓN CON EL FACTOR EDAD

Los conductores de transporte de viajeros por carretera se exponen a numerosos factores de riesgo psicosocial. Por una parte, en su actividad existen factores relacionados con la propia tarea de conducción de un vehículo de grandes dimensiones y el trato directo con los usuarios del transporte y otros usuarios de las vías públicas que comparten. Por otra parte, existen factores relacionados con la organización de la actividad por parte de la empresa para la que prestan servicios.

Pero además, los datos demuestran que el factor edad debe tenerse en cuenta especialmente en el colectivo de transporte por carretera. De acuerdo con los datos del SEPE de 2017, los sectores productivos más afectados por el envejecimiento eran los siguientes:

ACTIVIDADES ECONÓMICAS CON MAYOR NÚMERO DE AFILIADOS MAYORES DE 45 AÑOS

TABLA 5. ACTIVIDADES ECONÓMICAS CON MAYOR NÚMERO DE AFILIADOS MAYORES DE 45 AÑOS			
Actividades económicas ¹	% sobre total	% variac. 2017/16	Tasa mayores 45 años (%)
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	8,60	4,70	36,68
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	7,97	4,94	59,52
Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	6,96	0,68	51,41
Actividades sanitarias	6,65	3,17	50,29
Servicios de comidas y bebidas	5,39	5,18	35,55
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto vehículos de motor y motocicletas	5,22	5,82	43,90
Educación	4,59	6,34	38,97
Servicios a edificios y actividades de jardinería	4,34	4,59	61,88
Transporte terrestre y por tubería	3,92	6,45	55,24
Actividades de construcción especializada	3,62	10,40	43,96



Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	3,52	2,51	61,83
Construcción de edificios	2,41	13,38	50,01
Industria de la alimentación	1,92	4,39	42,68
Actividades jurídicas y de contabilidad	1,66	5,74	45,18
Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	1,63	4,49	40,05

Fuente: Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). 31 diciembre de 2017

Como puede verse, es en el sector del transporte terrestre existe un alto índice de trabajadores mayores de 45 años.

Este envejecimiento de la población trabajadora supone plantearse si los trabajadores podrán dar respuesta a las demandas y exigencias de los puestos de trabajo sin ver afectada su seguridad y salud, la de los usuarios a los que prestan servicio y a los usuarios de las vías que utilizan.

2.2.1.- LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL RELACIONADOS CON LA TAREA

En relación a la tarea y funciones, algunos de los factores de riesgo psicosocial son:

- Mantenimiento de elevados niveles de atención en la conducción.
- Aceleración frecuente del ritmo de trabajo para cumplir horarios.
- Trabajo monótono y repetitivo.
- Elevadas demandas psicológicas relacionadas con el trato al usuario, situaciones de estrés y de conflicto tanto en el vehículo como fuera de él, etc.

Los riesgos derivados de estos factores pueden verse aumentados, y sus consecuencias agravadas, cuando la edad avanza. Los trabajadores/as mayores de 55 años pueden experimentar déficits perceptivos, especialmente visuales y auditivos, mayor dificultad para mantener el nivel de atención, disminución de la velocidad de respuesta ante un imprevisto,



entre otros. Para evitar daños en la salud y la seguridad de trabajadores/as y usuarios/as del servicio, los puestos con altas necesidades de atención deberían estar identificados y protocolizado su seguimiento, teniendo previstas y planificadas las acciones a llevar a cabo en previsión de potenciales desajustes, y se ha de analizar la viabilidad de desarrollar tareas que requieren una elevada carga mental por parte de los trabajadores mayores de 55 años, especialmente en aquellos puestos en los que se requiere un continuo estado de alerta como es el caso de los conductores de transporte de viajeros por carretera.

2.2.2.-FACTORES RELACIONADOS CON LA ORGANIZACIÓN.

La organización del trabajo puede dar lugar a factores de riesgo como los siguientes:

- Objetivos poco adecuados a la realidad del tráfico (carga de trabajo elevada).
- Falta de autonomía del conductor sobre la planificación del trabajo.
- Falta de apoyo al trabajador por parte de los mandos y la jerarquía de la organización.
- Falta de relaciones sociales con compañeros, sensación de soledad.
- Falta de participación en el establecimiento de los métodos de trabajo.
- Métodos de supervisión del trabajo que pueden generar presión en el trabajador/a.
- Falta de formación sobre atención al público, gestión emocional, atención de situaciones conflictivas o emergencias, etc.
- Procedimientos de trabajo poco claros y que no tienen en cuenta la realidad del trabajador/a en el vehículo.
- Existencia de turnos y nocturnidad.



Los trabajadores mayores de 55 años de edad tienen más experiencia laboral y por tanto un mayor conocimiento para desarrollar una tarea determinada o solventar posibles imprevistos, pero por el contrario les cuenta más adaptarse a cambios organizativos pudiendo mirar estos cambios con recelo, llegando a tener la sensación de pérdida del control que se tenía sobre la organización del propio trabajo, a considerar estas nuevas situaciones como una amenaza para su estabilidad profesional, mermando su percepción de confianza entre la empresa y ellos. Es importante garantizar que en el plan de prevención se han previsto estas circunstancias, promoviendo una organización del trabajo que tenga en cuenta las capacidades de los trabajadores/as, y que permita adaptar el trabajo a la persona que lo realiza.

3.-ESTUDIOS CUALITATIVOS

3.1.-GRUPO DE EXPERTOS

Los estudios cualitativos tenían como objetivo obtener información sobre las percepciones de los/as profesionales del sector, para contribuir al diagnóstico de la situación del estudio.

Se han realizado tres grupos de expertos contando con trabajadores y trabajadoras mayores de 55 años de edad que desarrollan su actividad como conductores/as de transportes de viajeros por carretera con el objetivo de realizar un análisis de opiniones, percepciones y actitudes. Los grupos de expertos se realizaron con trabajadores/-as de transporte de viajeros por carretera urbano, interurbano y discrecional.



3.2.-CONTEXTUALIZACIÓN DEL SECTOR RECOGIDA EN LOS GRUPOS DE EXPERTOS:

3.2.1.-TIPO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS.

Actualmente existen tres tipos de transporte de viajeros por carretera: urbano, interurbano y discrecional, los grupos de expertos contaron con una representación de trabajadores/-as de cada tipo de transporte para poder analizar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de este sector.

3.2.2.-SEXO.

Se pregunta a los conductores/as mayores de 55 años en el transporte de viajeros por carretera si existen mujeres que ejerzan en este sector y comentan que es un sector predominantemente masculino, aunque en nuevas contrataciones observan los expertos un aumento en la contratación de mujeres.

“Aquí la diferencia es brutal en cuanto al número de hombres, no sé exactamente, pero se habla de un 95 % de hombres y un 5% de mujeres, yo creo que el tema de la conducción es un trabajo típico de hombres en que la mujer se ha incorporado hace poco tiempo.”

“...en las nuevas contrataciones que han hecho la verdad es que han entrado bastantes mujeres.”

“Empieza a haber (mujeres) en la provincia de Alicante. Podríamos tener unas 40-50 en un colectivo de 2000 y pico, el porcentaje es bajo, históricamente ha sido una profesión muy masculina.”



3.2.3 RELACIÓN LABORAL CONTRACTUAL.

La gran mayoría de conductores/as mayores de 55 años en el transporte de viajeros por carretera tiene un contrato indefinido. Al comenzar la relación laboral el contrato era de 6 meses aproximadamente y al finalizar ese periodo la organización procedía a la conversión del contrato a indefinido. La gran mayoría de los trabajadores con contrato indefinido pertenecen a antiguas empresas que al pasar a las actuales empresas se les mantuvo las condiciones laborales que poseían.

“Aquí la gran la gran mayoría somos fijos porque procedíamos de otra empresa, que sí que tenía como norma que tenías un periodo de prueba 6 meses 1 año cuando ese contrato acababa como norma general hacia indefinido.”



Actualmente los trabajadores/as de nueva incorporación comienzan la relación laboral con distintos tipos de contrato y diferentes condiciones laborales que los trabajadores/-as más antiguos, pero a partir del 2020, comentaron los trabajadores de un grupo de expertos, que estos nuevos trabajadores tendrán las mismas condiciones económicas que el resto de plantilla, por un acuerdo con la empresa Existen trabajadores con contratos laborales en una comunidad autónoma prestando servicio en otra comunidad autónoma distinta, esto, comentaron en un grupo de expertos que lo hace la empresa para beneficiarse de cuotas en la seguridad social más bajas en comunidades autónomas limítrofes.

“Depende, hay distintos tipos de contrato, pero dentro de ese contrato todos los nuevos que entran están adscritos.”

“En mi línea (...) están haciendo casi todos los contratos en Castilla la Mancha. Ahí (los compañeros) están perdiendo dinero, están trabajando en Madrid, pero con un contrato en Castilla la Mancha.”

3.2.4.-ANTIGÜEDAD.

Con respecto a la antigüedad laboral de los participantes en el grupo, todos llevan más de 25 años ejerciendo como conductores. Es un sector en el que predomina la antigüedad.

3.2.5.-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización, planificación y distribución del tiempo de trabajo puede incidir de manera positiva o negativa para que los trabajadores/as puedan desempeñar su puesto de trabajo, de no ser corregida a tiempo puede tener consecuencias para el propio individuo, para la organización y para la sociedad que le rodea.



Los factores psicosociales a tener en cuenta son la jornada laboral, pausas de trabajo, características de horario, trabajo a turnos o nocturno⁵.

- **Horarios/Turnos.**

Con respecto a la jornada y horarios, los profesionales del transporte de viajeros por carretera mayores de 55 años prestan servicios en turnos de mañana o tarde, realizando trabajos nocturnos de manera esporádica. En el caso del transporte urbano e interurbano el máximo de la jornada es de 37,5 horas semanales, en el caso de discrecional pueden llegar al máximo de las 40 horas semanales de promedio en cómputo anual tal como se establece en el Estatuto de los Trabajadores. Además, también existen trabajos con turnos partidos.

“Yo tengo un servicio que es de mañana o de tarde y luego una vez al mes trabajo de noche.”

“Yo tengo un turno continuo, mañana – tarde, por la mañana hago las 7:30 y termino a las 3:00 y por la tarde empiezo a las 3:00 y termino a las 12:00.”

“Por ejemplo, yo estoy de mañana y hago un turno partido, empiezo a las 5:20 hasta las 9:30 y luego de 12:30 a 3:15 y luego el que hace un turno seguido empieza a las 5:00 y acaba a las 12:00.”

- **Horas extraordinarias.**

Según el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende como hora extraordinaria la que sobrepase las 40 horas semanales y no podrán sobrepasar de las 80 horas. Estas horas extraordinarias se abonarán por la cuantía que se marque superior al valor de la hora ordinaria o descansos retribuidos. Además, estas horas extraordinarias deben ser de carácter voluntario salvo pactos en el convenio colectivo o dentro de los contratos individuales.



A la pregunta de si se realizan horas extras y sin estas horas extras son voluntarias los conductores/as mayores de 55 años en el transporte de viajeros por carretera comenta que sí realizan horas extraordinarias, pero que las horas extraordinarias que realizan están asociadas a los turnos.

“Las horas son voluntarias, pero en realidad están incorporadas al turno.”

“Sí, son voluntarias, pero en realidad tenemos un sistema que por antigüedad se elige el turno que mejor se ajuste a lo que tu necesites o quieras, los turnos, cuando tú eliges un turno, ese turno ya tiene asociado el horario y las horas extras que debes de hacer, tú puedes coger ese turno o no, pero ya sabes las horas extras que conlleva cada turno”

• Entrega de turnos de trabajo y cambios de turnos

La organización del tiempo de trabajo es un factor de riesgo psicosocial que abarca las pausas, horarios flexibles y trabajos a turnos y nocturnos, que van a influir de manera significativa en el bienestar psicosocial de los trabajadores. La realización de turnos de manera continuada puede conllevar daños en la salud relacionados con las alteraciones del sueño, de la alimentación, del estrés provocado por la falta de conciliación de la vida tanto familiar y personal, etc.

El transporte de viajeros por carretera al tiene un horario desde las 06:00 am hasta las 00:00 pm, para garantizar a los usuarios el servicio de transporte de viajeros, por lo que este amplio horario se atiende mediante turnos. Se ha preguntado a los expertos del grupo si son informados adecuadamente sobre los turnos y si disponen de facilidades para cambiarlos. Contestan que existen facilidades para conocer el turno cuando lo solicita el trabajador y que los turnos lo suelen cambiar cada 2 años. Por otro lado, cuando se producen jubilaciones, los profesionales del sector pueden optar por el turno vacante.



“Cuando tú lo pides, dan opciones (de elegir turno) y te dan opciones a seguir de correturnos con horarios distintos.”

“Tú vas por antigüedad ... cada 2 años puedes pedir (cambio de turno) porque se ha jubilado uno, porque uno está de baja, ha pasado a otro puesto que no sea de conductor, entonces ese puesto queda vacante por antigüedad.”

A la pregunta si se realizan cambios de turnos/horarios por parte de la organización, los expertos de mayores de 55 años contestan afirmativamente pero entienden que estos cambios se realizan por necesidad de la organización, aunque comentan que a menudo los jefes de estación dejan para última hora la planificación de los turnos de trabajo. La organización a veces, avisa a los trabajadores telefónicamente y haciendo uso de la aplicación WhatsApp, los trabajadores/-as entienden que estos cambios de última hora se deben a imprevistos no a malas planificaciones.

“Por necesidad, te llaman.”

“Y cuando viene semana santa, te mandan por WhatsApp los horarios que van a pasar esa semana, o cuando viene navidades, o cuando viene verano, te van pasando todos los WhatsApp”

“Si algún día te dice la empresa que te suprimen varios turnos [...] te lo suprimen y ya está, y te ponen donde quieran.”

Con respecto a la frecuencia que existe al cambio de turnos los expertos comentan que aunque se venían dando estos cambios, la frecuencia ha disminuido.

“Ya cada vez menos, al principio teníamos un mes de mañana y otro mes de tarde, nos cambiaban todos los días cuando querían.”



Con respecto a si se pueden cambiar los turnos de trabajo entre compañeros de trabajo, informan de que pueden realizar dichos cambios de manera puntual, pero siempre respetando los límites de descansos según Estatuto de los trabajadores, la jornada máxima de 40 horas semanales y los descansos mínimo entre jornada y jornada de 12 horas.

“Se puede, pero con los límites de los tiempos de descanso.”

“Se puede cambiar un día puntual, no decir: yo me quedo con tu turno y tú con el mío.”

“Cuando es un cambio entre compañeros no te ponen ningún problema.”

- **Descansos durante la jornada.**

Con respecto a los descansos hay que realizar una diferenciación en cuanto al tipo de transporte que se realice, en el caso del transporte discrecional los vehículos disponen en la mayoría de los casos de tacógrafo digital y los conductores están obligados a realizar un descanso de 45 minutos por cada 4:30 de conducción. En muchos casos ese descanso de 45 minutos no es un descanso real, ya que los profesionales siguen atendiendo a los usuarios de estos medios, realizan repostaje, limpieza del vehículo etc.

“Cada 4 horas y media (se descansan) 45 minutos normalmente.”

“En discrecional, empiezo a las 8:00 de la mañana y estoy 4:30 conduciendo sin parar. Yo tengo que parar 45 minutos obligatoriamente, por el tacógrafo. Si por ejemplo a las 2 horas paro 30 minutos solamente, el tacografo digital me contabiliza 15 minutos, a las 2 horas y media tienes que volver a parar y tienes que hacer una parada obligatoria de 31 mi-”



nutos. Si por ejemplo en la primera parada hago un descanso de media hora, el tacógrafo solamente me va a

“¿Descansos en el turno? No hay descansos.”

• **Tiempo de comida**

Con respecto a los tiempos de la comida los profesionales del sector indican que los horarios de trabajo que disponen no les permiten comer en un horario normalizado . Se dan casos en que los trabajadores comen en horarios o muy tempranos o muy tardíos que van desde las 12:00 del mediodía hasta las 16:30 de la tarde. Realizando comidas a deshoras o de forma rápida.

“Cuando estoy de tarde tengo que comer a las 12 de mediodía y cuando estoy de mañana como a las 4:30 de la tarde.”

“Cuando estoy de tarde como a las 2:00, pero luego ceno a las 2:00 de la mañana del día siguiente, y cuando estoy de mañana normalmente como a las 4:30 -5:00 de la tarde, que luego se me junta con la cena.”

“Si te sobran 3:00 minutos en una cabecera te comes una fruta, no hay más, pero eso es raro.”

Debido a estas alteraciones en los horarios de comida, los trabajadores indican que a menudo deben acudir al médico debido a que se ve afectada su salud:

“Hay muchos problemas gástricos.”

“Hay quien tiene hernia de hiato.”

“Yo del estómago me tengo que tomar pastillas.”



- **Vacaciones**

Según el ETT (Estatuto de los trabajadores), sección 5. Tiempo de trabajo, Artículo 38. Vacaciones anuales. El periodo de vacaciones será de mínimo de 30 días naturales y serán por acuerdo entre trabajador y empresario. Además, el periodo vacaciones deberá ser entregado al menos con 2 meses de antelación a los trabajadores/as del disfrute de las mismas.

Con respecto a las vacaciones se les pregunta de qué vacaciones disponen los expertos de transporte de viajeros y contestan que disponen de vacaciones, las cuales pueden disfrutar en 2 periodos de 15 días que normalmente, estos dos periodos son 15 días de verano y 15 días en invierno. La temporada en que las pueden disfrutar depende si han elegido un periodo o no, siendo las vacaciones rotativas, en otros casos la distribución del periodo vacacional es por sorteo.

“30 días de vacaciones, [...] Son rotativas.”

“En teoría a ti te toca un año 15 días en verano y el año siguiente te toca 15 días en invierno.”

- **Pausas durante jornada (beber agua, acudir al aseo...)**

Se pregunta a los trabajadores sobre las pausas que realizan durante la jornada laboral y si son voluntarias o están establecidas por parte de la organización, los profesionales contestan que realizan pausas cuando necesitan parar, aunque en algunas ocasiones al realizar esas pausas tienen como consecuencias retrasar el horario marcado en la recogida de usuarios.

“Hay veces que llegas con 5 minutos, haya la gente que haya. Al servicio hay que ir al servicio [...], que sales 5 minutos tarde pues que reclamen.”



“El horario lo marcamos nosotros. Si yo llego a las 5:00 y tengo que salir a las 5:00, si necesito ir al servicio y me tengo que desplazar un poquito, significa que salgo 6 minutos tarde con el retraso que conlleva. Yo a lo mejor lo hago, pero luego hay otro que, como va tarde, no lo hace y no va al servicio.”

“No, muchas veces no tienes tiempo ni de bajar al aseo, si vas al aseo llegas tarde, con la siguiente repercusión que tiene no cumples el horario, el inspector ya te mira de otra forma.”

En otras ocasiones en que disponen de tiempo suficiente, se encuentran con el inconveniente que en las cabeceras no disponen de aseo propio ni bares o restaurantes cerca que dispongan de aseo. Por otro lado, comentan que a pesar de que existe un aseo, la cantidad de conductores/as que necesitan hacer uso del mismo es elevado. Los profesionales hacen hincapié que uno de los problemas de salud más recurrente en este sector es el problema de próstata.

“Pues yo normalmente tengo tiempo (pero) lo que tengo es un inconveniente en la cabecera en Torrejón, está en un sitio que no hay ni bares ni nada.”

“En la Avenida de América hay unos baños que son para los conductores, el problema es que no hay sitio para dejar a el autobús. Algunas veces llegamos 5 a la vez, de hecho, una de las enfermedades aquí es el tema de la próstata.”

3.2.6.-EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS.

- **Alto grado de atención**

Los profesionales de transporte de viajeros por carretera consideran que para realizar su trabajo tienen que tener un grado alto de atención



para poder desempeñar su trabajo con normalidad y evitar cualquier tipo de incidente.

“Alto grado de atención no, máximo; como no vayas al 100%...”

“Máximo grado.”

“Te despistas un momento y ya la lías.”

“Mucha, toda, evitamos accidentes todos los días.”

- **Trabajo con rapidez.**

Los expertos del sector consultados consideran que es frecuente realizar el servicio con la mayor rapidez posible para poder realizar la línea según el horario establecido, consideran que esta presión es ejercida por los usuarios de la línea y por la organización.

“Sí, en determinados momentos sí (hay que trabajar con rapidez), nadie te obliga, pero siempre hay una presión por parte del viajero, por parte de la empresa, una presión subliminal”

“Sí, yo considero que sí, no todo el mundo, pero yo he tenido presión por parte de la empresa.”

“El trabajo está cronometrado.”

- **Cantidad de información.**

En relación a la cantidad de información que manejan durante la jornada laboral los profesionales del transporte de viajeros mayores de 55 años exponen que manejan gran cantidad de información de las pantallas que disponen en el autobús, normas de la comunidad autonómica, normas de circulación, cobrar, consultar las hojas de ruta, devolver el cambio, estar



pendiente del equipaje y en ocasiones dar información a los usuarios. Además, existen diferentes tipos de vehículo a gas, diésel e híbrido, que se suelen alternar los profesionales del sector, y que tienen diferencias sustanciales en el manejo.

“Si, tenemos que estar controlando la máquina, te mandan 20.000 briefings de todo tipo de cosas, luego hacen modificaciones de la máquina y no te mandan nada y tienes que estar averiguando porque ha cambiado el color de la máquina, porque esta para es otra parada y no te mandan nada.”

“Hoy llevas uno de gas, mañana llevas un gasoil, pasado lleva un híbrido”.

“En las líneas regulares aparte de cobrar tenemos que sacar nuestra hoja de ruta [...] sabemos la gente que nos suben, pero nos sube una gente que ya tiene un billete que ya lo ha comprado con antelación en algún medio.”

“Y aparte de eso tienes que dar información.”

•Al finalizar la jornada.

A la cuestión de cómo se sienten los trabajadores al finalizar la jornada laboral, todos coinciden que físicamente y psicológicamente, se siente agotados, además comentan que este cansancio se ve aumentado a medida que van teniendo más edad.

“Cansado porque madrugas mucho”

“Agotados.”

“Mucho peor que antes, interiormente con más ganas, pero las ganas son mentira porque me encuentro peor que antes”



3.2.7.- RELACIONES LABORALES-SOCIALES.

- **Ambigüedad del rol**

Según la NTP 388: Ambigüedad y conflicto del rol, en el apartado de ambigüedad sucede cuando los trabajadores no conocen las funciones que deben de realizar, no se les entregan una descripción de su puesto de trabajo adecuada donde se incluya tareas que deben realizar produciéndose una ambigüedad del rol.

Se pregunta a los profesionales mayores de 55 años del transporte de viajeros por carretera si reciben por parte de la organización la descripción de su puesto de trabajo donde se recojan funciones a realizar, objetivos, etc. de forma escrita. Responden que la descripción de su puesto de trabajo viene regulada en el convenio colectivo de su sector, que han recibido una formación de acogida sobre su puesto de trabajo donde se especifica las funciones a realizar , pero en realidad se confirma una multifuncionalidad de sus puestos de trabajo que no está contemplada de forma oficial: cobrar y devolver el cambio, consultar las hojas de ruta, estar pendiente del equipaje, de la rampa, en ocasiones dar información a los usuarios, mantenimiento del vehículo, repostaje del vehículo, limpieza del mismo, etc.

“Viene regulado en el convenio lo que es nuestro puesto de trabajo.”

“Si nos las han dado (la descripción del puesto e instrucciones), enfocado en la línea: tienes que hacer esto o esto porque es cosa tuya.”

“Cuando entras, en el curso que te dan, ahí te lo dicen en 1 mes [...] Ahora va siendo menos”



“(Te informan de) las funciones que tienes que hacer “la toma” y para “la deja”: Para “la toma” tienes que mirar los niveles, la presión de los neumáticos, tienes que comprobar que las puertas funcionen bien, tienes que comprobar que la documentación este al día, comprobar la rampa. Y para dejar, tienes que repostar el vehículo, lavarlo, parte de taller si es necesario, entregar el dinero.”

También se comenta que es frecuente recibir información contradictoria, pues en ocasiones las instrucciones de trabajo pueden cambiar varias veces al día. Se percibe la falta de coordinación entre el departamento de control y talleres, eso repercute en el profesional, que acaba recibiendo órdenes contradictorias sin saber exactamente qué hacer para poder desempeñar su puesto de trabajo.

“Sí, el inspector que tienes en una línea te dice una cosa y cuando has salido te llama el del SAE ¿Por qué lo has hecho?”

“Sí, me han cambiado tres veces el horario, me han llamado [...] la misma persona.”

“Tú vas y te dice el control que vayas a que te lo mire el del taller (...) y luego llegas allí y te dice el del taller que el coche esta para trabajar, pero el coche no está en condiciones, esta caída la suspensión.”

- **Información necesaria para desempeño puesto.**

Con respecto a la información recibida para el desempeño diario del puesto de trabajo por parte de la organización los profesionales del sector contestan que reciben información por WhatsApp de los cortes, de los horarios, de las incidencias.



“Si hay alguna incidencia en algún pueblo que cortan si te lo mandan, te lo mandan por WhatsApp.”

- **Formación e información.**

El capítulo III de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que los trabajadores tienen derecho a la información consulta y participación, formación en materia de preventiva.

- **Formación**

Según la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, artículo 19.

El empresario debe de realizar a sus trabajadores /as en el momento de la contratación formación teórico-práctica, suficiente y adecuada. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

Con respecto a la formación recibida por parte de la organización a los conductores/as mayores de 55 años de transporte de viajeros por carretera contestan, durante el grupo de expertos, que tanto la calidad como la cantidad de los cursos no son satisfactoria. En algunas ocasiones se da formación en la manipulación del vehículo y trascurrido un largo tiempo ponen en práctica los conocimientos adquiridos sobre el vehículo.

“Poco y en malas condiciones. Yo me acuerdo del coche de gas, a mí me dieron el curso del coche de gas que eran de 3 horas, te lo explica un tío que se lo han explicado también y entonces la información que recibes es poca, pero es que el coche yo lo cogí un año después del curso.”



En otras ocasiones los conductores no reciben ningún tipo de formación teórica ni práctica y deben de conducir un vehículo de grandes dimensiones, desconociendo totalmente el manejo del mismo, de la rampa, de las puertas etc.

“Hay días que mandan a alguno y no tiene formación, si es un conductor nuevo le dicen: “Cógelo” (el vehículo), date dos vueltas por ahí”. Se da dos vueltas y eso no vale. La formación de los vehículos es una jornada completa, se van 6 conductores con el formador, con otro que está en formación y tienes el turno de 7 horas conduciendo el coche: como va, como frena... Además, hubo problemas porque los habían hecho eléctricos, ni frenaban ni funcionaba, fallaban las puertas.”

Se pregunta a los profesionales del sector si han recibido formación desde el servicio de prevención ajeno o propio y responden que reciben formación, aunque no suficiente.

“Los que somos delegados hemos ido a cursos, yo tengo todos los cursos de prevención.”

“Hacemos un curso de reciclaje le llamamos un curso de renovación de actitudes debiéramos de hacerlos cada 3 o 4 años y ha habido un periodo que lo tenemos denunciado que lo ha tenido parado la empresa.”

“la empresa no nos ha escuchado sobre algunas peticiones de cursos que hemos hecho”

Con respecto a la planificación de la formación, se comenta en los grupos que no se les informa del Programa de Formación que se va a impartir durante el año vigente. Y que en varias ocasiones la formación que existe



en el plan no va dirigida específicamente a conductores de transporte de viajeros por carretera.

“Se le ha denunciado a inspección de trabajo 10 veces porque (la empresa) no ha dado la planificación de la formación. Nosotros hicimos una relación de cursos bastante amplia, pero nada, con esto llevamos 12 años aproximadamente, los 4-5 primeros años los primeros cursos era para administrativos, gente del taller.”

• Información

Con respecto a la información recibida por parte de las empresas los trabajadores/as comentan que la organización les hace entrega de un libro informativo, pero no reciben ningún tipo de explicación sobre él.

“Se da un libro con unas pautas a seguir, tienes un libro que nadie te explica.”

Con respecto si los trabajadores/as reciben información sobre los factores y riesgos psicosociales a los que están expuestos en el desempeño de su trabajo, los profesionales del sector contestan que rara vez se ha realizado una información sobre este tipo de riesgos

“Alguna vez se ha hecho algo, pero algo en tipo en hoja, no es un tema que destaque especialmente.”

• Periodicidad de la formación /información

Según el grupo de expertos, con respecto a este punto, comentan que todos los meses reciben un briefing (informaciones): reglas de oro, conducción durante la lluvia, conducción de invierno, conducción eficiente. En cuanto a la periodicidad de la formación, es de un curso al año.



- **Apoyo y relaciones entre compañeros y/o jefes.**

Se pregunta durante la realización del grupo de expertos si en el momento de necesitar ayuda para poder desarrollar sus funciones pueden contar con sus compañeros o jefes inmediatos. Comentan en la mayoría de los casos que pueden contar con sus compañeros de trabajo. Con respecto a la ayudan que reciben de sus jefes más inmediatos pueden hacerlo mediante los teléfonos llamado SAE aunque suele ser menos recurrentes, pero el apoyo, respaldo y resolución de problemas es menos frecuente, se sienten más desprotegidos por parte de la empresa.

“De jefes hay de todo.”

“Compañeros sí, siempre nos apoyamos, jefe ninguno.”

“Puedes llamar al SAE y explicarle el caso y si lo cree y está preparado para decirte... pero nada más.”

“No hay respaldo por parte de la empresa, en caso de llegar a juicio la empresa hace caso al cliente”

“Haz lo que puedas, es la frase más escuchada cuando piden ayuda”

“Al segundo golpe con el vehículo, la empresa te amonesta, no investigan las causas del golpe, puede ser por culpa de otros vehículos...”

La posibilidad de relacionarse entre compañeros y jefes inmediatos tanto dentro del horario laboral como fuera del mismo, los trabajadores contestan que es complicado porque depende del horario que tengan cada uno de ellos. Al trabajar habitualmente solos en el autobús las relaciones con los compañeros son escasas, tan solo en los cambios de turno.



“Posibilidades hay, pero de hecho es bastante conflictivo por el tema de los horarios.”

“Fuera si, dentro lo que coincides a lo mejor, la cena de empresa de diciembre cada línea hace su cena.”

“La empresa ahora está con un plan hace ciclismo y senderismo, pero muy bajo nivel, aparte de que te cuesta dinero, tenemos que pagar.”

En el transporte de viajeros discrecional, los largos viajes se suelen hacer entre dos trabajadores para turnarse en el manejo del vehículo y respetar así los descansos establecidos por ley y los horarios del tacógrafo. Además de convivir en el autobús, lo hacen en los hoteles de destino por lo que tienen relaciones más estrechas que en el caso de las variantes de transporte urbano e interurbano.

“Yo he estado 14 años también en discrecional y es totalmente distintos, aquí (en línea regular) te ves con los compañeros y te cruzas (...) En el discrecional a lo mejor va el viaje durante 15 días 3 compañeros juntos y tienes que vivir esos 15 días.”

- **Liderazgo.**

Según la NTP 856, Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (I) las competencias de liderazgo ante el estrés laboral, el jefe o mando intermedio puede llegar a ser una importante fuente de estrés laboral, bien sea por ausencia de habilidades sociales con los trabajadores, por falta de conocimientos técnicos y mala gestión para poder desarrollar la organización del trabajo, o por el exceso de jefes.



En las actuales estructuras empresariales del sector, es frecuente que no se tenga definido un único jefe, lo que conlleva confusiones por parte de los trabajadores para saber quién es su jefe más directo al que tener como referente para recibir las instrucciones diarias del puesto de trabajo como para la resolución de conflictos.

“La problemática es la estructura que tiene la empresa [...] muchas veces no sabes ni quién es tu jefe.”

- **Comunicación**

Con respecto a la calidad de la comunicación entre compañeros de trabajo y jefes inmediatos comentan que la comunicación que existe es la mínima. Apenas interactúan entre ellos, y valorando esta comunicación como mala en algunos casos.

“Muy básica, por lo que te digo en realidad jefes vemos un rato, porque a primera hora sale ahí porque hay un atasco y sale un poco ahí, pero a lo largo del día no ves absolutamente a nadie.”

“Mala.”

“Depende, va mucho con la persona, tienes aquel que te facilita todo y tienes el otro que depende de quién seas.”

- **Ambiente de trabajo**

Respecto al ambiente de trabajo los expertos consultados consideran que hace años el ambiente de trabajo era mejor y con el paso del tiempo se ido deteriorando este ambiente, lo que hacía que antes se implicaran más con el trabajo y si era necesario hacer más horas de trabajo las realizaban.



3.2.8. -CONCILIACIÓN FAMILIAR-LABORAL.

Mayoritariamente se comentó que es difícil compaginar la vida laboral con la familiar debido a los turnos de trabajo que tienen. Trabajar los sábados y domingo y sólo teniendo un día libre a la semana cada tres, hace complicado disfrutar de la familia y amigos.

La conciliación familiar también se complica por la modalidad de rutas que se realizan, por ejemplo los profesionales que realizan largo recorrido salen muy pronto de casa y llegan cuando todos los miembros de la familia ya están durmiendo.

“Es difícil, [...] la mayoría de los compañeros que libran un fin de semana cada tres, pues claro, si quieren una comida familiar se tienen que adaptar a él o para la próxima.”

“Y sobre todo porque has estado muchos años sin hacer largos recorridos [...]si haces largo recorrido que te vas a las 6:00 a Bilbao y vuelves a las 11:00 de la noche olvídate, ni hijos ni mujer.”

“Yo en la época que estuve al principio, mi hijo se tiró un mes sin verme, yo le veía a él cuando llegaba por la noche, pero él no me veía.”

Por otro lado, los expertos de transporte de viajeros por carretera hacen referencia a que, aunque en el estatuto de los trabajadores (ETT) y en el convenio colectivo está marcado que las horas máximas diarias de conducción son de 8 horas, estos profesionales deben de realizar 15 horas, 8 horas de conducción y las restantes a disposición de la organización donde se tienen en cuenta limpieza del autobús, mantenimiento preventivo (niveles de agua, aceite, repostaje) etc. Estos casos suelen pasar sobre



todo en el transporte de largo recorrido o discrecional. Por lo que, finalmente, disponen de 9 horas fuera de la empresa para estar con su familia, red de amigos o descansar, Por otro lado ese tiempo también puede acortarse según lo lejos o cerca de donde tengan su lugar de residencia, pudiéndose restar a esas 9 horas hasta 30 minutos.

Otros de los comentarios que se pusieron en evidencia es la frecuencia de divorcios en la profesión como consecuencia de las largas jornadas que realizan, además de perder el contacto con amigos y familiares al no disponer de tiempo para estar con ellos.

“No, el convenio laboral de trabajo son 8 horas y tú tienes que estar las 8 hasta el complemento de las 15 (...) Aunque haya estado y haya conducido una hora, las otras 14 restante he tenido que estar a disposición. Cuando yo termine de ahí me quedan 9 horas de descanso”

“Este gremio es el gremio donde más divorcios hay. Yo estuve en una empresa donde hay 27 choferes y estamos separados todos.”

3.2.9.-RECONOCIMIENTO PROFESIONAL.

En la cuestión si los profesionales reciben por parte de la organización, jefes inmediatos o mandos intermedios reconocimiento profesional mediante incentivos monetarios, reconocimientos verbales y gestos, facilidad de promoción, etc. Los comentarios son positivos, por un lado, sí se reciben reconocimientos por escrito cuando no ha habido accidentes o golpes con el vehículo y también reciben cartas de reconocimiento del viajero al conductor y por otro lado, no hay pluses económicos o de promoción en estos puestos de trabajo.



“A mí me mandaron una carta felicitándome porque no había tenido ningún golpe. Cuando la lees... ¿me está felicitando o me está amenazando? Porque luego me recuerda que siga así.”

“Algún viajero manda una carta a la empresa y te la han hecho llegar.”

“Reconocimiento depende del trabajo que estés realizando que uno lo desarrolle mejor que otro que uno sea más espabilado. Monetario no hay.”

“Aquí naces chofer y mueres chofer.”

3.2.10.-ENFERMEDADES RELACIONADAS CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Se pregunta a los expertos del sector si han sufrido algún tipo de enfermedad, baja laboral, relacionada con los riesgos psicosociales, tales como estrés laboral, fatiga, etc. Estos expertos comentan que algunos compañeros han sufrido casos de ansiedad ya que con frecuencia suelen sufrir violencia por parte de los usuarios de los autobuses, tanto verbal como física.

“De baja por ansiedad, han estado varios”

“El estrés laboral hay gente que lo soporta mejor, hay quien lo soporta peor, y el que se lleva el trabajo a casa a acumulado ni descansa de día ni duerme de noche.”

“En mi empresa (...= a uno que le salvo un médico que iba en un autobús. Le dio un infarto y le hicieron una RCP en el autobús. A otro de mis compañeros le dio un infarto, afortunadamente le cogió en la parada y de hecho le han dado la incapacidad”



“Sobre todo, violencia verbal, físicamente sobre todo en los servicios nocturno, de fin de semana [...]. Hace unas dos semanas tuvimos una agresión, la gente quiere subir sin pagar, [...]”

3.2.11.-PAUTAS DE ALIMENTACIÓN, SUEÑO, EJERCICIO FÍSICO, ETC.

Los trabajadores/-as encuestados coinciden en las deficientes pautas diarias que pueden llevar debido a los turnos de trabajo, cada semana deben de modificar el horario de comidas, de horas de descanso y/o de ocio personal.

Una manera de prevenir los riesgos psicosociales en el ámbito laboral es implantar, informar y promover medidas preventivas como pautas de alimentación, pautas de sueño, promoción para la realización del ejercicio físico desde la organización, clarificación de roles por parte de la empresa, políticas de empresa que fomenten la participación y comunicación fluida con el/la trabajador/a desde el servicio de prevención o vigilancia de la salud.

La empresa debería realizar promoción de la salud de los trabajadores a través de pautas de alimentación, ejercicio físico, pautas de sueño etc. En relación a este tema, los profesionales contestan que reciben alguna información sobre pautas de alimentación, aunque es algo muy puntual y en algunas ocasiones no van dirigido expresamente a ellos, sino al departamento administrativo.

“En 10 años 1 vez. Sé que organizaron una campaña y no sé porque lo hacen, coger a 10-15 administrativos. Yo sé que la formación que reciben los administrativos de fomentar la alimentación, sana siempre se proyecta allí con los administrativos.”

“Lo mandan por el “briefing”, las dietas que hay que seguir.”

“Una vez en largo recorrido dieron batidos.”



3.2.12.-PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO.

Se entiende como protocolo de actuación a la forma de actuar que debe de realizar los trabajadores ante una situación de riesgos detectados previamente por la empresa. Estos protocolos de actuación son entregados por escrito previamente por las empresas a los trabajadores con el fin de evitar cualquier peligro para el trabajador y su entorno. Dentro de estos protocolos de actuación suelen incluir los siguientes ítems: teléfonos de contacto (policía, guardia civil, ambulancia), recomendaciones de acciones a evitar (confrontación directa) etc.

Con respecto a si se les hace entrega de los protocolos de actuación, estos profesionales contestan que sí, en la mayoría de las ocasiones, incluso durante el trascurso del grupo de expertos uno de los participantes realiza una lectura en voz alta sobre el protocolo de actuación en caso de agresión de conductores en línea y resto de personal con servicio en calle. Se pone de manifiesto que en muchas ocasiones es muy difícil seguir dichos protocolos por el comportamiento agresivo del viajero y el estrés del momento.

“En aquellos casos en que el trabajador de la empresa que en el ejercicio de su vida laboral recibe de un tercero insulto y/o amenazas de cualquier clase, deberá evitar en primer lugar y en la medida de lo posible responder a dichos insultos y amenazas procurando en todo caso solicitar colaboración de terceras personas para evitar que sea agredido y en calidad de testigos puedan aportar su testimonio en futuro procedimiento penal...”

Respecto a la forma de actuar por parte de la empresa en el caso de que ocurran casos de violencia laboral hacia el conductor, se comenta que no se sienten respaldados ni protegidos por la empresa, ya que muchas veces la organización se pone de parte del viajero. Y aunque en el proto-



colo de actuación se recomienda que se recojan testigos, los pasajeros no suelen ofrecerse como testigos de lo sucedido.

“En los casos que ha habido agresiones normalmente si hay un juicio la empresa pasa olímpicamente, no te lleva abogado, no te ayuda en nada, y luego ha habido situaciones en las que encima te abren un expediente para que expliques que ha pasado.”

“Te mandan un expediente y como puedan te ponen una falta muy grave.”



3.2.13.-VIGILANCIA DE LA SALUD.

Según el art. 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá realizar revisiones médicas de forma periódica a los trabajadores de manera voluntaria y siempre cuando el trabajador autorice a dicha revisión médica. Los resultados de las pruebas médicas serán únicamente enviados a los trabajadores respetando siempre la confidencialidad de los mismos y La Ley Orgánica 15/1999,



de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD). Por otro lado, las revisiones médicas deben de estar protocolizados teniendo en cuenta el puesto de trabajo que esté realizando actualmente el trabajador y la o trabajadora.

Los profesionales de transporte de viajeros por carretera confirman que los reconocimientos médicos son voluntarios en todos los casos, se realizan anualmente y las pruebas consisten en análisis de sangre, revisión de oídos, vista, reflejos, electrocardiograma, etc. No entienden cómo es posible que la empresa no sepa que los conductores profesionales de cualquier tipo de vehículo, y más si es de transporte de viajeros, están incluidos en las denominadas excepciones al principio de voluntariedad que se encuentran establecidas en el propio artículo 22 de la LPRL que exceptúa del carácter voluntario del reconocimiento médico los tres siguientes supuestos:

- a) Cuando el reconocimiento médico sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- b) Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
- c) Cuando la obligatoriedad esté establecida en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Siendo el supuesto (b), el de los conductores profesionales, que además tienen que tener un protocolo específico de pruebas complementarias al reconocimiento médico de acuerdo con los riesgos inherentes al puesto de trabajo.



Con respecto a la valoración que tienen estos profesionales sobre las revisiones médicas, no es positiva. Manifiestan que no se facilita realización de los reconocimientos médicos respecto a horario y lugar de realización de las pruebas médicas. En algunos casos, los reconocimientos médicos se han realizado en lugares donde no son compatibles con algunas pruebas pudiendo distorsionar los resultados de las mismas

Finalmente se comenta entre los asistentes que los reconocimientos médicos pasarán a ser obligatorios en el próximo Convenio Colectivo y que además se van a va a llevar a cabo pruebas de alcohol y estupefacientes de manera aleatoria.

“El lunes firmamos el convenio en el cual hemos puesto que las revisiones médicas son obligatorias. En las revisiones anuales se pedirá pruebas de alcohol y estupefacientes y podrán hacer aleatoriamente y sin previo aviso las pruebas de alcohol, entendemos que por la responsabilidad que tenemos y por la dignidad de la profesión se tiene que hacer, sentimos a vergüenza ajena cuando vemos “cazado” a otro conductor positivo en cocaína”

4.-ESTUDIO CUANTITATIVO

Para la realización del estudio cuantitativo del proyecto se ha utilizado la herramienta para la gestión de la edad en las organizaciones Work Ability Index (WAI) o índice de capacidad para trabajar (ICT). Se trata de un indicador que recoge la percepción del personal objeto del estudio, en este caso conductores/as mayores de 55 años de transporte de pasajeros, y que valora la capacidad del trabajador/a para el desempeño de sus funciones realizando una estimación en los dos (2) años sucesivos. Este indicador se obtiene mediante cuestionarios facilitados a estos profesionales.



El panorama actual de progresivo envejecimiento de la población trabajadora, ha impuesto la necesidad de contar con instrumentos que permitan una calificación válida y fiable de la capacidad para el trabajo, que sea sensible a las variaciones que esta va sufriendo con el avance de la edad y el deterioro que pueden suponer las exigencias y las condiciones de trabajo.

El cuestionario Índice de Capacidad para Trabajar (ICT) o Work Ability Index (en adelante, WAI) ha sido ampliamente utilizado por los profesionales de la salud laboral para la investigación en diferentes sectores de actividad, estando validado en 26 lenguas, incluido el castellano. El Aging Committee of the International Ergonomics Association (IEA) así como el Ageing and Work Committee of the International Commission on Occupational Health (ICOH,) han constituido importantes plataformas para favorecer el uso de dicha herramienta a nivel internacional, siendo el número de publicaciones científicas considerable.

El cuestionario ha sido adaptado al presente estudio. Los datos fueron recogidos en los meses de octubre y noviembre de 2018, recopilando un total de 123 cuestionarios. Finalmente, se eliminaron 10 cuestionarios incompletos, por lo que la muestra analizada es de 113 trabajadores y trabajadoras del sector del transporte de viajeros por carretera.

4.1.-ESTUDIO DE LAS DEMANDAS PSÍQUICAS Y SU IMPACTO SOBRE LA SALUD CONSIDERANDO EL FACTOR DE EDAD.

Aunque muchos trabajadores de edad pueden desempeñar la práctica totalidad de sus tareas de manera satisfactoria, el proceso natural del envejecimiento hace que ciertas capacidades físicas, sensoriales o cognitivas se vean reducidas, produciendo un desajuste entre los requisitos o demandas del puesto y las capacidades de los trabajadores para poder desempeñar los mismos.



Según muestra la evidencia científica, el proceso natural del envejecimiento lleva consigo un deterioro progresivo en diferentes condiciones psicofísicas que pueden ocasionar una serie de limitaciones funcionales y/u orgánicas para el desempeño de diferentes tareas, o exigencias en determinados puestos, o categorías profesionales, de forma segura y saludable, como es el caso de los conductores de viajeros.



Tanto las principales demandas físicas, sensoriales y ambientales como las habilidades físicas y mentales que se requieren en el desempeño de las funciones y tareas inherentes al puesto de conductor/a de viajeros coinciden en muchos casos con los principales requisitos motrices, sensoriales y cognitivos que se van a ver afectados por el proceso natural del envejecimiento para la mayoría los trabajadores y trabajadoras que trabajan en el sector y como vamos a describir a continuación.



El envejecimiento, se puede definir como el conjunto de cambios a nivel morfológico, fisiológico y psicológico que aparecen en las personas como consecuencia del paso del tiempo, que produce una involución de las capacidades físicas que origina un deterioro del estado físico y una reducción de la funcionalidad personal, tal como ponen de manifiesto en el estudio “ Efectos del envejecimiento en las capacidades físicas: implicaciones en las recomendaciones de ejercicio físico en personas mayores” .

Los efectos del envejecimiento, aunque son diferentes en cada persona y están condicionados por distintos motivos como los genes, estilos y hábitos de vida, la exposición a factores del entorno, etc., hay una serie de aspectos que suelen ser comunes al envejecimiento, y que tienen que ver entre otros con los siguientes aspectos:

Capacidad Visual	La pérdida progresiva de la capacidad visual, que implica tanto una reducción de la agudeza visual como del campo visual, así como una disminución de la capacidad de adaptación al contraste, color, deslumbramientos, etc.
Audición	La pérdida progresiva del sentido de la audición, denominada presbiacusia, que se caracteriza por una pérdida de audición gradual pero significativa que afecta a todas las frecuencias.
Funcionalidad muscular	La reducción de la funcionalidad de los músculos, que afecta a la capacidad de adoptar posturas extremas, realizar repeticiones y aplicar fuerza, principalmente debido a una pérdida de la elasticidad muscular, una distensión creciente de los tejidos de sostén muscular y pérdida del tono muscular, y una progresiva pérdida de la fuerza y vitalidad muscular, estimada en un 25% a los 65 años con respecto a los 20 años.
Agilidad física y mental	Pérdida de la agilidad y capacidad de reacción refleja. Pérdida de la capacidad de asociación de ideas
Sistema circulatorio	Hipertensión arterial.
Sistema inmunitario	Disminución de la capacidad inmunitaria frente a las infecciones



Ya nadie pone en cuestión, pues hay multitud de artículos científicos que lo avalan, que la edad es un factor de riesgo determinante para el padecimiento de enfermedades y accidentes, sobre todo teniendo en cuenta que con la edad se disminuye la capacidad de recuperación de los mismos. Dicho incremento de riesgo o deterioro se acentúa a partir de los 40 años y de forma muy significativa a partir de los 50 años, y de forma especial para el desempeño de ciertas actividades o puestos de trabajo.

4.2. RESULTADOS CUESTIONARIOS WORK ABILITY INDEX (WAI) O ÍNDICE DE CAPACIDAD PARA TRABAJAR (ICT)

A continuación, se presentan los resultados más significativos de cada uno de los seis bloques representados en el Cuestionario:

I.-Datos generales sociolaborales

El estudio tiene un ámbito nacional en los cuestionarios cumplimentados que proceden de ocho CCAA (Andalucía, Aragón, Cataluña, CCAA Valenciana, Castilla y León, Castilla la Mancha, Madrid y Euskadi).

*En cuanto al **tipo de transporte**, un 66,9% de los trabajadores encuestados realizan transporte urbano, un 33,9% realizan transporte interurbano y un 4,46% a transporte internacional.

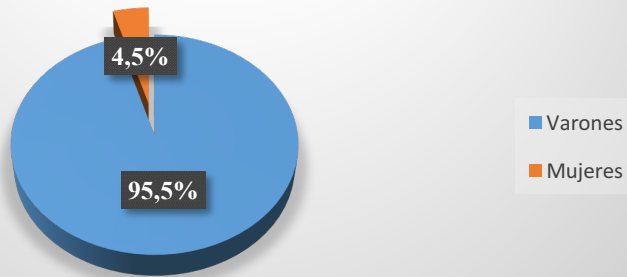
II.-Datos sociodemográficos

Respecto a la **edad** del colectivo estudiado, se trata de trabajadores y trabajadoras con edad igual o mayor a 50 años. La edad media se sitúa en 57,1 años (Rango 51-64).

Un 95,5% de los trabajadores del estudio son varones, frente al 4,5% de mujeres, lo que pone de manifiesto que se trata de un sector altamente masculinizado.



Gráfica 2.- Distribución porcentual de la muestra, según sexo



La **antigüedad media** de los conductores del transporte por carretera en la empresa es de 23,1 años (Rango 1-41 años), siendo el índice de rotación bajo. Así, el 88,4% de los trabajadores de la muestra refieren que no han cambiado de empresa, un 9,8% sí que habría cambiado, mientras que el 1,8% no contestan.

III.-Datos sobre condiciones de trabajo

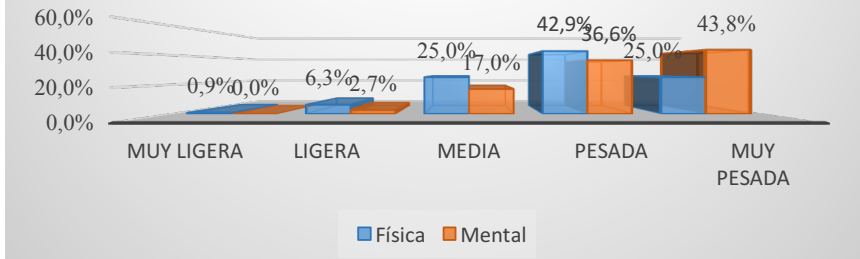
Las tareas que conlleva el puesto de trabajo de conductor/a del transporte por carretera, requiere unas **exigencias tanto físicas como mentales** muy elevadas.

Como vemos en la gráfica siguiente, un 43,8% de los encuestados refieren que su trabajo es muy pesado desde el punto de vista mental, y un 80,4% pesado y/o muy pesado.

Desde el punto de vista de carga física, el 25,0% lo considera muy pesado y un 67,9% pesado y/o muy pesado.



Gráfico 3.- Distribución percepción carga de trabajo física o mental según la intensidad



Otra de las variables analizadas en el estudio ha sido el tiempo de trabajo. En este sentido, señalar que 99 trabajadores refieren realizar jornada de trabajo a turnos (Mañanas/tardes, o mañanas/tardes/noches), lo que supone el 88,4% de la muestra.

El 30,4% de los trabajadores realizaría turno nocturno, con una media de 11,9 años realizando dicha modalidad de organización del tiempo de trabajo (Rango 1-41 años)

IV.-Datos sobre capacidad laboral (Work Ability Index)

Para analizar la capacidad laboral en función de la edad, hemos utilizado el cuestionario validado Índice de Capacidad Laboral (Work Ability Index) propuesto por el Instituto Finlandés de Salud Ocupacional (FIOH)

Según dicho Instituto, entendemos la **capacidad del trabajo**, como el potencial de una persona, hombre o mujer, de realizar una determinada tarea en un tiempo determinado. El desarrollo de la capacidad funcional individual debe ser acorde a las exigencias del trabajo.



El Índice de Capacidad de Trabajo (en adelante, ICT) es un indicador basado en la percepción del trabajador, que a partir de un cuestionario valora la capacidad para el desempeño de su trabajo y estima su proyección en los sucesivos 2 años. Es decir, atendiendo a las exigencias del trabajo actual, su salud individual y sus recursos mentales, el índice ICT analiza si es previsible una inminente reducción de su capacidad laboral.

El ICT es un cuestionario subjetivo, validado en 26 idiomas, que consta de siete ítems:

1. Evalúa la actual capacidad de trabajo en comparación con la mejor de toda la vida laboral.
2. Capacidad de trabajo en relación a las demandas físicas, mentales o ambas.
3. Número de enfermedades actuales diagnosticadas.
4. Estimación de la pérdida del trabajo debido a enfermedad.
5. La falta al trabajo durante los últimos 12 meses.
6. El pronóstico de su propia capacidad de trabajo en los próximos 2 años.
7. Recursos mentales.

La puntuación de dicho cuestionario oscila en una escala de 7 a 49 puntos:

Tabla 1.- Criterio de valoración del Índice de Capacidad para Trabajar (ICT-WAI)

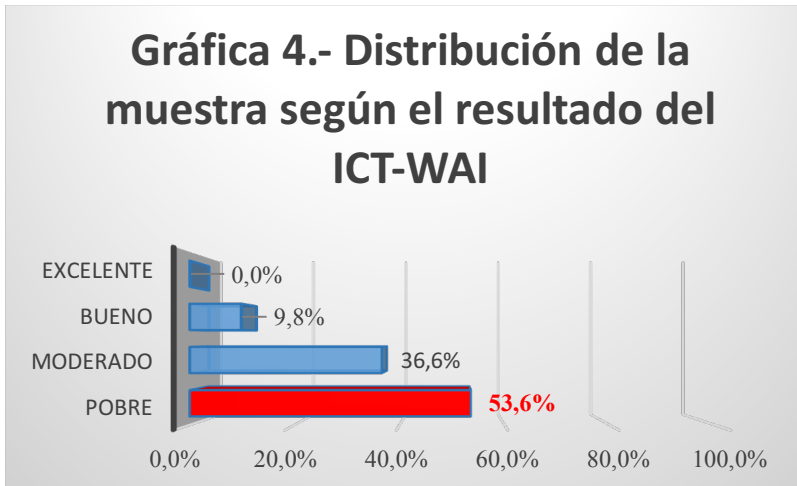
Puntuación	Capacidad para Trabajar
7-27 puntos	Pobre
28- 36 puntos	Moderada
37-43 puntos	Buena
44-49 puntos	Excelente

A continuación, describimos los principales resultados de dicho indicador.

La puntuación media de ICT obtenida es de 27,1 puntos, sobre un máximo de 49, y con un rango de 8-43 puntos. La puntuación media en varones es de 27,0 puntos, y en mujeres 28,0 puntos.



En la gráfica siguiente vemos la distribución de la muestra según la escala de valoración obtenida:



Como vemos, un **53,6% de los trabajadores tendrían un índice de capacidad para trabajar Pobre**, lo que pone de manifiesto un desajuste entre las exigencias psicofísicas del puesto de conductor y sus capacidades psicofísicas, debiendo adoptar por consiguiente medidas preventivas sobre el puesto o el trabajador de forma urgente y prioritaria.

Entre las conductoras que han participado en el estudio, el **20,0% tendrían un ICT bueno, un 40,0% moderado y un 40,0% pobre, frente al 9,34%, 39,0% y 54,2% en el caso de los conductores**, si bien, distribución de la muestra según sexo, dichos datos no serían concluyentes.

V.-Datos sobre morbilidad

Como parte del cuestionario ICT, se incluye una pregunta sobre antecedentes de enfermedades o accidentes distribuidos por órganos y siste-



mas, cuyos principales resultados presentamos de forma específica en este apartado, por su interés con los objetivos del estudio

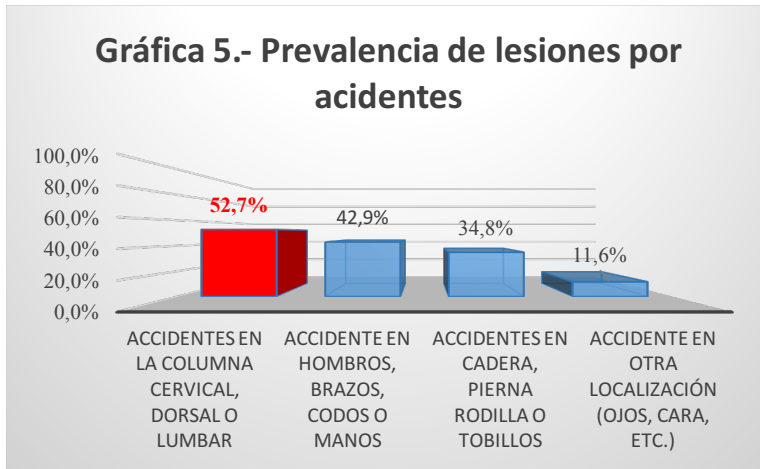
Como vemos en la tabla siguiente, destacan por su prevalencia, los trastornos musculoesqueléticos y del aparato locomotor, las lesiones por accidentes, las enfermedades neurológicas y de los órganos de los sentidos, así como las enfermedades o alteraciones psicósomáticas.

Tipo de patología	Prevalencia sobre el total de la muestra
Lesiones por accidente	80,3%
Trastornos musculoesqueléticos y del aparato locomotor	84,8%
Enfermedades cardiovasculares	50,0%
Enfermedades psicósomáticas	76,8%
Enfermedades neurológicas y de los órganos de los sentidos	77,7%
Enfermedades del aparato digestivo o hepatobiliar	50,0%
Enfermedades renales o de vías urinarias	50,0%
Enfermedades de la piel	23,2%
Enfermedades del metabolismo	42,8%
Enfermedades neoplásicas	12,5%
Enfermedades hematológicas	19,6%

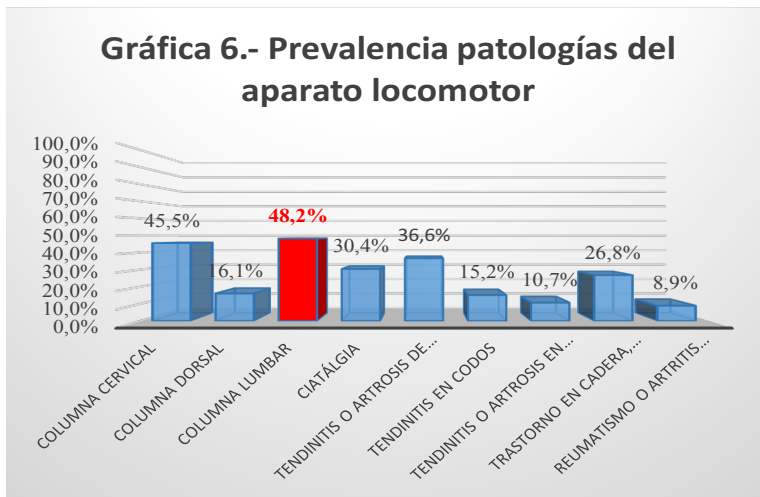
En las gráficas siguientes analizamos cada uno de estos apartados de forma más personalizada, ya que la mayor parte de estas patologías, tienen relación con el proceso natural del envejecimiento, y al mismo tiempo, interfieren con las exigencias psicofísicas para el desempeño del puesto de trabajo de conductor o conductoras del transporte de viajeros o mercancías por carretera de forma segura para el propio conductor, como para la seguridad vial y de terceras personas con plenas garantías.



Respecto a los **accidentes**, el porcentaje mayor se localiza en la columna vertebral (cervical, dorsal o lumbar).

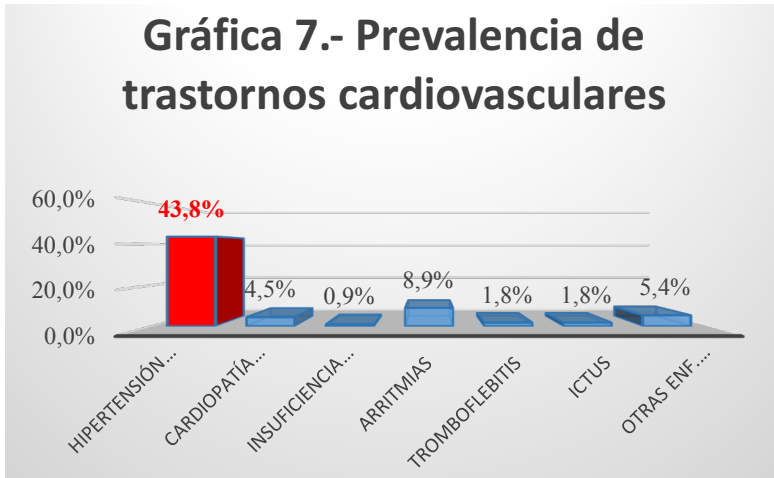


Como hemos comentado, son las lesiones del **aparato locomotor y los trastornos musculoesqueléticos** lo que tienen una prevalencia más elevada en este colectivo laboral, destacando la localización en la columna lumbar.

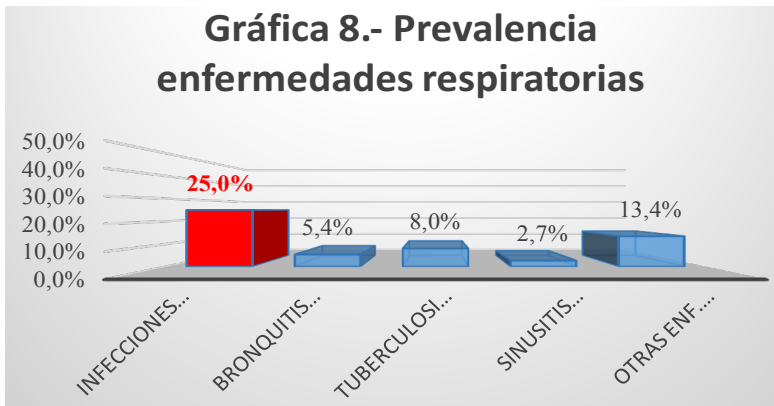




Otro aspecto importante relacionado con la edad, la capacidad para trabajar y la seguridad vial, son las patologías relacionadas con el **sistema cardiovascular**. En la gráfica siguiente podemos analizar los datos del estudio. Destaca la elevada prevalencia de trabajadores que refieren tener cifras elevadas de tensión arterial, cifra muy superior que en población general.



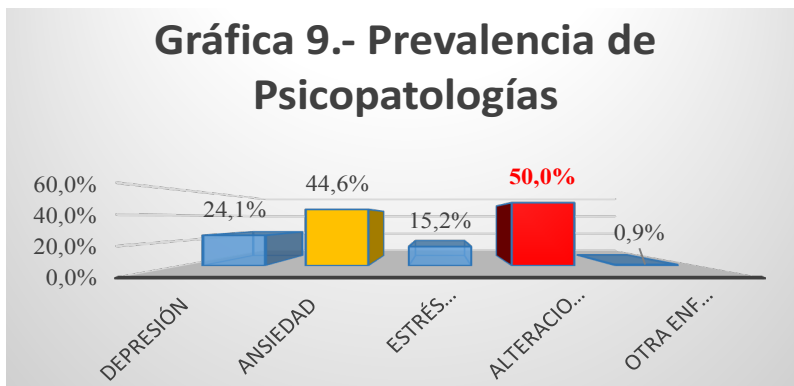
A continuación, se analizan las enfermedades del aparato respiratorio, destacando los procesos infecciosos (faringitis, amigdalitis, bronquitis, etc...)



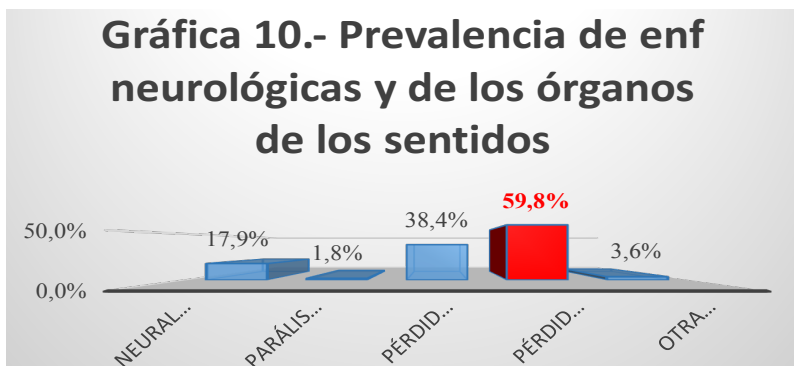


Aparte de los trastornos musculoesqueléticos, tal como hemos señalado, son el grupo de psicopatologías y las enfermedades neurológicas y de los órganos de los sentidos, los más afectados, con una importante repercusión para el puesto de trabajo de conductor profesional.

De un lado, destaca la elevada prevalencia de trabajadores que refieren **alteraciones del sueño**, y de otro, los trabajadores que manifiestan ansiedad.

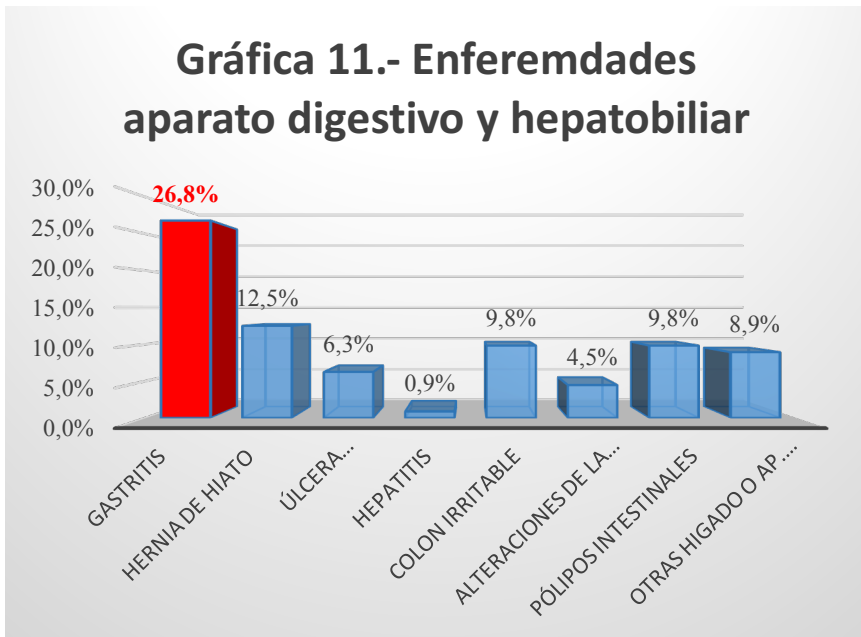


Respecto a las **alteraciones neurológicas o de los órganos de los sentidos**, destaca la prevalencia de alteraciones de la **agudeza visual y auditiva**, facultades esenciales para una conducción segura, y que toda la evidencia científica ha relacionado dicho deterioro con el proceso natural del envejecimiento.



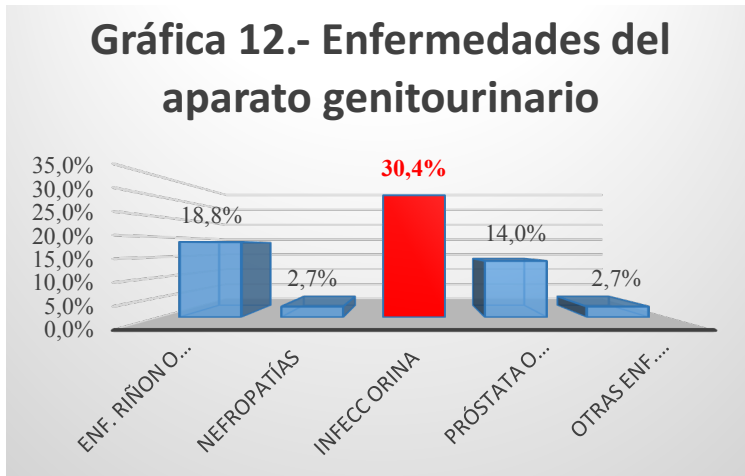


Dentro del estudio, se analizan los antecedentes de las patologías más frecuentes a nivel del aparato digestivo y hepatobiliar. Destaca que más de 1 de cada 4 trabajadores (26,8%), refieren sufrir de gastritis.

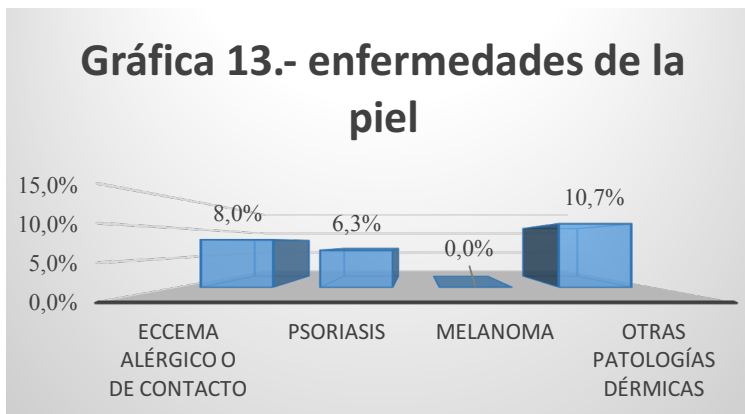


Cabe destacar que dicho porcentaje alcanza al 47,1% entre los trabajadores que refieren tener ansiedad y al 32,1% entre los que refieren alteraciones del sueño, factores de riesgo íntimamente relacionados.

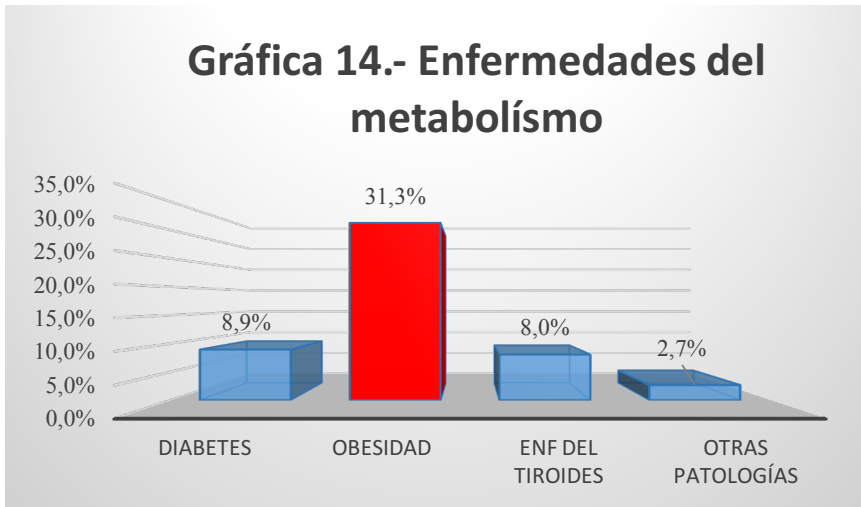
A continuación, analizamos las enfermedades correspondientes al aparato genitourinario, destacando el porcentaje de trabajadores que refieren haber padecido infecciones de las vías urinarias, y el porcentaje de trabajadores con problemas prostáticos.



Las enfermedades de la piel, tienen una baja prevalencia en este colectivo, tal como vemos en la gráfica siguiente:



Se han analizado igualmente, las **enfermedades del metabolismo y del sistema endocrino**, cuya prevalencia está relacionada con la edad, así como con diferentes situaciones de riesgo como el sedentarismo o la turbulencia entre otros.



Respecto a antecedentes de **enfermedades tumorales**, 8 trabajadores de la muestra (7,14%), refiere haber padecido algún tumor benigno, y 6 trabajadores (5,36%) un tumor maligno.

Finalmente, un 19,6% de total de la muestra, refiere algún antecedente de patologías relacionadas con el **sistema hematológico**. Así, un 9,86% refiere anemia, un 5,36% descenso de la cifra de leucocitos, un 4,46% descenso de la cifra de plaquetas, y un 4,46%, otras enfermedades hematológicas.

VI.-Datos sobre el estado de salud percibido

Por último, se analiza en **estado de salud actual** percibida, y el estado de salud actual, comparada con el que se tenía hace un año. Dicho indicador, correspondiente a los ítems del cuestionario validado SF-36, son predictivos de morbilidad, mortalidad e incapacidad prematura, y también es utilizado en la Encuesta Nacional de Salud.

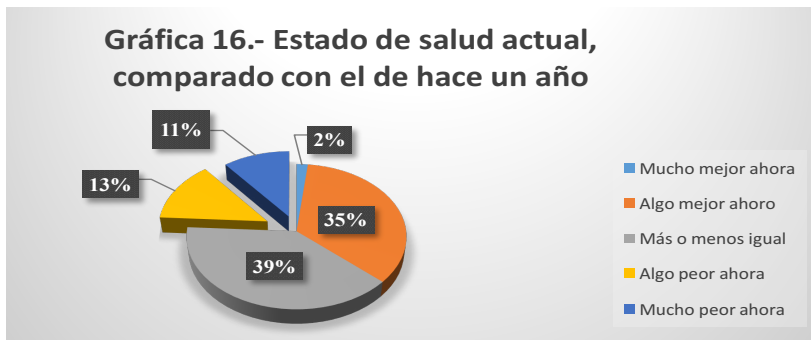


Respecto a la percepción sobre el estado de salud actual, podemos analizar los resultados en la gráfica siguiente, destacando que un 14% tendría una percepción de salud actual muy mala o mala:



Cabe reseñar, que el **86,7%** de los trabajadores que refieren un estado de salud actual malo o muy malo, tienen una Índice de Capacidad Para Trabajar-ICT con resultado de pobre, mientras que entre los que refieren que su salud actual es buena o muy buena, este porcentaje se sitúa únicamente en el 13,9%.

Respecto a cómo consideran su **estado de salud actual, pero comparando** con el de hace un año, obtenemos los siguientes resultados:





El 24% refiere que su salud ha empeorado algo o mucho con respecto a la del año anterior.

Así mismo, el 85,2% de los trabajadores que refieren que su salud ha empeorado, han obtenido una calificación del ICT pobre, frente al 31,8% en el caso de los trabajadores que su salud está más o menos igual, algo o mucho mejor que hace un año.

VII.-Medidas Preventivas

El 90,6% de los trabajadores de la muestra, refiere que la empresa no realiza medidas preventivas específicas para trabajadores de edad o lo desconocen.

Un 9,4%, sí indica que la empresa adopta alguna medida, tales como flexibilidad horaria, supervisión médica específica, etc.

5.-CONCLUSIONES FINALES

En el estudio cuantitativo han participado conductores/as del transporte de viajeros por carretera con edad igual o mayor a 50 años, siendo la edad media de 57.1 años.

En primer lugar, se puede concluir que se trata de un oficio altamente masculinizado, donde la presencia de la mujer (4,5%) es mínima con respecto al de los hombres (95.5%). Es poco habitual encontrar profesionales mujeres en estos sectores en este intervalo de edad, aunque la presencia cada vez va siendo mayor en comparación con años anteriores. Sobre las relaciones contractuales, al tratarse de conductores/as de más de 55 años del transporte de viajeros por carretera que tienen alta experiencia profesional con una larga vida laboral en este sector, y además



cuentan con una consolidada estabilidad laboral y antigüedad en los puestos llegando a alcanzar más de 25 años ejerciendo esta profesión.

Con respecto a la organización del trabajo, un 88,4% los conductores/as realizan trabajos a turnos, con turnos de mañana, tarde y puntualmente turno nocturno, siendo este del 30,4% en alguno de los casos. Los horarios de los turnos son muy amplios y existe turno partido, además. Las horas extraordinarias están asociadas al turno, teniendo un carácter obligatorio y dejando de ser voluntarias.

La planificación de turnos se recibe con una antelación de dos años, tienen asignados turnos durante un largo periodo de tiempo. Existe la posibilidad de solicitar un cambio de turno a la organización o entre compañeros de trabajo. Las organizaciones pueden realizarles cambios de turnos/horarios de forma puntual.





Los turnos vienen marcados y predeterminados en rangos de horario que imposibilitan a los conductores/as poder comer en horarios normalizados de comida o cena.

Es importante diferenciar los tipos de transporte de viajeros, para poder establecer los descansos que realizan los profesionales del sector, en el caso del transporte discrecional que están regulados por tacógrafos deben de realizar un descanso obligatorio cada 4 horas y media de conducción deben de realizar un descanso /pausa de 45 minutos.

En los casos del transporte de viajeros por carretera urbano e interurbano los descansos que realizan no están regulados ni establecidos, los conductores/as están sometidos a realizar una ruta en un tiempo predeterminado sin tener en cuenta las circunstancias y condiciones de la carretera (accidentes de tráfico, si existe mucho tráfico etc.), las características de los usuarios/as (madres y padres con carros de bebe, ancianos, personas con movilidad reducida etc.) y en los casos de realizar alguna pausa pueden tener consecuencias de retrasar el horario marcada en las paradas de recogida de usuarios, siendo este un horario muy cerrado.

En relación a las enfermedades del aparato genitourinario y teniendo en cuenta los descansos y pausas que realizan los conductores/as mayores de 55 años del transporte de viajeros por carretera durante el estudio cuantitativo los profesionales encuestados han contestado en un 30,4% que ha padecido de infecciones urinarias, valor alto con respecto a los demás ítems, enfermedades del riñón con un 18,8% y problemas de próstata con un 14,0%, hay que tener en cuenta que los conductores/as del transporte de viajeros por carretera realizan rutas con tiempos muy marcados y establecidos.



Estos profesionales durante el estudio cualitativo expresan que reciben formación pero que los docentes que imparten esta formación son personal no familiarizado con los autobuses (autobuses de gas, diésel, híbridos) que los conductores/as mayores de 55 manejan, en segundo lugar, esta formación carece del carácter teórico-práctica y en tercer lugar la cantidad de formación que reciben estos profesionales es mínima y no ajusta a sus peticiones pudiendo crear inseguridad a la hora de desempeñar el puesto de trabajo.

Los conductores/as reciben de forma periódica información de mediante medios electrónicos como reglas de oro, conducción durante la lluvia, conducción en invierno, conducción eficiente, diariamente reciben información del tráfico, de horarios, etc., pudiendo resultar excesiva.

Con respecto a las **exigencias psicológicas**, estos profesionales durante los estudios cualitativos comentan que requieren tener alto **grado de atención** en el manejo de los vehículos que utilizan para el transporte de viajeros/as por tratarse de un vehículo de grandes dimensiones y estar trabajando en la carretera conviviendo con otros conductores teniendo que evitar accidentes o incidentes continuamente.

Un 36,6% y el 43.8% de los conductores/as encuestados consideran que las **exigencias metales** a las que están sometidos son, respectivamente, pesadas o muy pesadas.

Además, estos conductores/as mayores de 55 años de transporte por carretera de viajeros debido a los tiempos marcados y estipulados deben de realizar el servicio en el tiempo regulado y establecido. Estos tiempos están supervisados por los inspectores/as quienes en ocasiones les requirieren que se **ajusten al horario (trabajo con rapidez)** establecido. Los



usuarios/as de los transportes urbanos, interurbanos y discrecional en ocasiones son los que exigen a estos profesionales que no se están cumpliendo el horario que está marcado por la empresa.

Los/as conductores/as mayores de 55 años de transporte por carretera de viajeros presentan multifuncionalidad en sus puestos de trabajo, además de la conducción, son la cara visible para el usuario/-a de este medio de transporte, manejan gran cantidad de información, visualizan las pantallas con información de la organización a la que pertenecen, conocen y están informados de las normas de circulación de las comunidades autónomas por las que circulan, las hojas de ruta, cobrar y dar cambio, dar información a los usuarios, estar pendiente del equipaje de los/as usuarios/as, etc.

Es importante no olvidar que los conductores/as están sometidos a **exigencias físicas**, como se ha mencionado anteriormente, las cuales, según el estudio cuantitativo, un 42,9% y 25.0% de los encuestados dice que las exigencias físicas son pesadas y muy pesadas.

Al finalizar la jornada los/as conductores/as mayores de 55 años de transporte de carretera de viajeros han manifestado en el estudio cualitativo que en transcurso de su vida profesional se van encontrando cada vez **más cansados** al realizar el mismo tipo de trabajo que realizaban antes.

El trabajo que realizan los conductores/as se suele realizar en solitario durante toda la jornada laboral. No suelen coincidir con sus compañeros de trabajo por lo que es difícil establecer una red social entre los compañeros de trabajo además, la comunicación entre ellos suele ser muy escasa al tratarse de un trabajo muy individualizado.



La posibilidad de relacionarse entre compañeros y jefes inmediatos tanto dentro del horario laboral como fuera del mismo, es complicada porque depende del horario que tengan cada uno de ellos. Al trabajar habitualmente solos en el autobús las relaciones con los compañeros son escasas, tan solo en los cambios de turno.

En el transporte de viajeros discrecional, los largos viajes se suelen hacer entre dos trabajadores para turnarse en el manejo del vehículo y respetar así los descansos establecidos por ley y los horarios del tacógrafo. Además de convivir en el autobús lo hacen en los hoteles de destino por lo que tienen relaciones más estrechas que en el caso de las variantes de transporte urbano e interurbano.

Con respecto al apoyo entre jefes, suelen recurrir a los jefes inmediatos, pero suele ser pocas veces, debido a que no ven resueltas sus necesidades por parte de los mismos, y mediante el teléfono de SAE.

El ambiente de trabajo por lo general es correcto, aunque los conductores/as de 55 años de transporte de viajeros por carretera comentan, siempre desde su larga experiencia, que el ambiente, aunque ahora es bueno antes lo era más incluso realizando horas extras, en caso de que hiciera falta, sin que ningún jefe se lo indicará. Pero con el trascurso del tiempo el buen ambiente laboral ha ido disminuyendo.

Los trabajos a turnos y nocturnos, según estos profesionales, complican la conciliación de la vida **familiar y laboral**, sobre todo en el transporte discrecional que conlleva rutas de muchos kilómetros viéndose obligados a dormir fuera de su domicilio particular durante el tiempo que dure la ruta marcada. Existiendo una alta tasa de **divorcios y separaciones** en el transporte de viajeros por carretera **discrecional**.



No suelen recibir **reconocimiento profesional** (ni monetario, ni reconocimientos verbales, ni promoción profesional) por parte de los jefes o mandos intermedios. Estos reconocimientos suelen ser sobre reconocimientos por escrito y de manera muy puntual

Los conductores/as han sufrido violencia laboral por parte de los/as usuarios/as, tanto verbalmente como físicamente, dándose casos que han acabado en bajas por ansiedad y estrés laboral. En el estudio cuantitativo se han obtenido valores altos respecto a ansiedad en un 44,6% de los trabajadores encuestados, alteraciones del sueño en un 50% de los trabajadores encuestados. El 24% de los encuestados, contesta que ha sufrido de depresión y el 15,2% ha sufrido estrés crónico.

Cuando han ocurrido casos de violencia en el ámbito laboral los trabajadores no se sienten **respaldados por las organizaciones** a las que pertenecen. Es importante decir que durante el estudio cualitativo los/as conductores/as han informado de la existencia de protocolos de actuación en el caso de violencia laboral, aunque no se ha especificado protocolo de actuación en el caso de discriminación por razón de sexo debido como han manifestado las conductoras en ocasiones reciben por parte de los usuarios /as y de sus propios compañeros.

En lo referido a los accidentes que han sufrido estos profesionales el 52,7% de los encuestados, tienen lesiones en la columna vertebral (cuello, dorsal o lumbar), obteniendo mayor valor numérico la columna lumbar con un 48,2% y la columna cervical en un 45,5%. En referencia a las enfermedades cardiovasculares, aspecto importante relacionado con la edad, se observa durante el estudio cuantitativo que el 43,8% de los conductores/as encuestados sufría de hipertensión arterial, siendo este un valor muy elevado en comparación a los demás ítems estudiados



En las patologías respiratorias sufridas por estos profesionales, se ha obtenido un 25,0% de encuestados que padecen infecciones de las vías respiratorias.

Hay que recalcar los datos obtenidos con respecto a problemas neurológicos, la mayoría de los encuestados contestaron tener problemas con la vista y el oído, agudeza visual y pérdida de audición un 59,8% y 38,4% respectivamente. Este dato es muy a tener en cuenta ya que los profesionales del sector han de estar en constante estado de alerta para evitar tener accidentes de tráfico. Con el paso de la edad, las capacidades neurológicas se van deteriorando, pudiendo a ser un problema en este sector puesto que un incidente puede causar daños a terceras personas.

Con respecto a las **enfermedades del aparato digestivo y hepatobiliar**, durante el estudio cuantitativo los/as conductores/as, un 26,8 % de los encuestados refieren tener problemas de gastritis, un 12,5 % de los encuestados dicen tener hernia de hiato y un 9,8 % colon irritable. Estos datos pueden estar relacionados con los turnos de trabajo que posee el sector, y al constante estado de estrés

El trabajo mayoritariamente sedentario y la turnicidad junto con la edad de los conductores/as del transporte de viajeros por carretera encuestados nos ofrecen datos de obesidad de un 31,1 %, diabetes 8,9 % y problemas de tiroides de un 8%

En conclusión, los conductores/as mayores de 55 años en el transporte de viajeros por carretera están expuestos a varios factores psicosociales entre ellos está la alta carga de trabajo y de atención, turnos y nocturnidad, violencia verbal y física por parte de pasajeros, discriminación por razón de sexo, dificultad de conciliación profesional y personal, escasa



comunicación entre compañeros y jefes inmediatos, ambigüedad en el rol, poco control sobre el trabajo, falta de formación, falta de refuerzo o recompensa, entre otros.

Es fundamental trabajar sobre la prevención de factores y riesgos psicosociales sin olvidar que estos trabajadores/as mayores de 55 años poseen una gran experiencia y capacidad profesional que les ayuda a afrontar problemas diarios, pero que ven mermadas sus capacidades físicas y cognitivas por el avance propio de la vida, necesitando un mayor tiempo de respuesta ante imprevistos durante la conducción.

6.-CRITERIOS DE MEJORA Y HÁBITOS SALUDABLES.

6.1.-CRITERIOS DE MEJORA.

Dirigidos a los poderes públicos.

FeSMC considera imprescindible la implicación de los poderes públicos en la mejora de las condiciones del colectivo de trabajadores/as del sector de transporte por carretera.

En el Convenio 128 DE LA OIT relativo a las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, adoptado en 1969, se establece (artículo 15) que “si la edad prescrita fuera igual o superior a sesenta y cinco años, esa edad deberá ser reducida, en las condiciones prescritas, para las personas que hayan estado trabajando en labores consideradas por la legislación nacional como penosas o insalubres a los efectos de la prestación de vejez”. Igualmente, según el artículo 2b del Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, detalla que “el estableci-



miento de coeficientes reductores se llevará cabo, con respecto a actividades que necesariamente han de hallarse comprendidas en cualquiera de las siguientes: Actividades laborales en las escalas, categorías o especialidades cuyo ejercicio implique el sometimiento a un excepcional índice de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad y en las que se hayan comprobado unos elevados índices de morbilidad o mortalidad o la incidencia de enfermedades profesionales”

El INSHT en el año 2010 publicó un estudio sobre el perfil demográfico, siniestralidad y condiciones de trabajo: “Actividades económicas con mayor siniestralidad, penosidad, y peligrosidad: SECTOR DEL TRANSPORTE TERRESTRE (tanto transporte de pasajeros como de mercancías por carretera)”.

Los datos de este estudio demostraban que el colectivo más desfavorecido fue el de los/as trabajadores/as de más de 55 años, presentando las mayores tasas de incidencia de accidentes con consecuencias graves o mortales.

El personal del sector de transporte debe de hacer frente a diversas situaciones de estrés diario, tráfico, clientes nerviosos, obras continuas en las calles o carreteras, tiempos de viaje ajustados, espacios reducidos en el habitáculo, falta de tiempo de descanso para poder relajarse, lo que se ve agravado con el paso de la edad. La exposición a riesgos psicosociales da lugar al estrés, pudiendo provocar efectos negativos tanto físicos como psicológicos para la salud a corto y a largo plazo. La edad es además es un factor fundamental en las capacidades motoras, sensoriales y cognitivas necesarias para realizar la actividad de transporte de viajeros de forma segura tanto para el propio trabajador o trabajadora como para las personas a las que traslada en el propio autobús. El natural envejecimiento del ser humano unido a las características de la propia actividad genera un importante desgaste físico y psicológico que reduce aún más si cabe las



capacidades de reacción, pudiendo poner en peligro a terceras personas. A continuación, se exponen una serie de propuestas para contribuir al envejecimiento saludable del personal de este sector:

- Aplicación de coeficientes reductores para rebajar la edad de jubilación en este colectivo profesional.
- Como complemento para poder minimizar el riesgo que producen las situaciones de estrés, se proponen campañas de civismo para los usuarios del transporte público, y de respeto y tolerancia hacia los/as conductores/as de autobús.
- Promoción por parte del Estado de protocolos de actuación y Seguimiento de la vigilancia en la salud específicos para los trabajadores de este sector en los que se tengan en cuenta las condiciones laborales reales y los daños relacionados con los riesgos a las que están sometidos los/as trabajadores/as, como son la diabetes, los problemas cardiacos, los riesgos psicosociales, etc.
- Desarrollar políticas que permitan facilitar y fomentar la conciliación familiar y laboral en las empresas.
- Inclusión obligatoria de medidas de conciliación familiar y reciclaje formativo dentro de los planes de empresa o de los convenios colectivos para aquellas empresas que opten a concursos públicos, dando mayores puntuaciones a empresas que tengan integrados planes de conciliación familiar, que cuenten con planes de reciclaje formativos o de fomento de la promoción profesional a los trabajadores que hayan hecho uso de excedencias, reducciones de jornadas u otro derecho de conciliación familiar (con ello, se fomenta el derecho a este tipo de excedencias con su retorno a su puesto de trabajo).



- Habilitar más vías de descanso y acondicionar las existentes para que los conductores tengan un centro exclusivo para el trabajador del sector donde poder realizar sus necesidades higiénicas, procurando un acondicionamiento óptimo y mantenimiento continuo de dicho centro de descanso.
- Campañas periódicas de Inspecciones técnicas de vehículos para controlar el buen estado general del vehículo con controles ergonómicos del habitáculo del conductor.
- Control de la regulación de los tiempos de trabajo y de descanso efectivo.

Dirigidos a empresas.

Las empresas que cuidan de su personal obtienen mejores resultados. El psiquiatra Patrick Légeron afirma “lo que es bueno para las personas, es bueno para la empresa”. Para ello las empresas se han de proponer implantar medidas organizativas que prevengan y eviten el estrés en sus trabajadores/as. Desde FeSMC-UGT se proponen las siguientes medidas:

- Tener en cuenta factor edad en las evaluaciones de riesgo generales y evaluaciones de riesgo psicosocial, así como en la planificación de las medidas preventivas.
- Realizar sondeos o estudios cuantitativos en materia de riesgos psicológicos entre el personal para detectar carencias de la empresa en este ámbito y realizar programas que fortalezcan las cargas psíquicas que soportan los/as trabajadores/as de forma diaria.
- Realizar formaciones sobre cómo afrontar y superar situaciones de estrés ante viajeros u ocasionadas por las características del entorno la-



boral. De esta forma los/as trabajadores/as tendrán las herramientas necesarias y podrán desarrollar capacidades de reacción ante situaciones de estrés.

- Elaborar tiempos de trabajo, conducción y descanso más adecuados a las realidades del tráfico para que se puedan realizar descansos efectivos. La mayoría de los/as trabajadores/as de los grupos de trabajo se quejaban de que los tiempos que tienen establecidos son tan justos que lo normal es que al tener más tráfico de lo habitual no puedan hacer uso del mismo de forma reiterada.
- Los/as conductores/as profesionales que usan tacógrafo en su vehículo tienen establecido los periodos de descanso en función de la normativa, pero recalcan en los grupos de trabajo que ese tiempo de descanso lo han de usar para repostar, limpiar, revisar, etc. el vehículo, por lo que no es tiempo de descanso efectivo. Diferenciar correctamente el tiempo de descanso efectivo con el tiempo de dedicación a tareas auxiliares propias del conductor de autobús, estableciendo dentro de la jornada laboral cada tipo de dedicación de tiempo correctamente.
- Los/as conductores/as que no usan tacógrafo en su vehículo, comentan que no suelen tener tiempo de descanso ya que el poco tiempo de descanso que tienen se suele perder por las condiciones del tráfico, etc.
- Por parte de las empresas, se deberían de elaborar tiempos de trabajo y descanso más reales y menos ajustados en función de cada línea con planificaciones de los turnos de trabajo con una mayor antelación.
- Promoción de hábitos de vida saludables entre la plantilla, con campañas de comidas sanas, motivación para que los trabajadores hagan



ejercicio. Pueden llegar a acuerdos con múltiples centros de gimnasia para tener bonos y descuentos.

- Campañas saludables sobre la adopción de posturas correctas durante su jornada laboral y ejercicios prácticos para poder realizar fuera del horario de trabajo. Proporcionar asesoramiento que ayude a los/as conductores/as a mejorar su salud mediante la modificación de su conducta y la adquisición de hábitos saludables
- Realizar campañas con carteles o pegatinas informativas dirigidas a los viajeros en los autobuses con campañas de civismo y de uso adecuado de los vehículos como puede ser donde colocar las maletas, los animales, con tipos de pago del billete u otras obligaciones de los viajeros, etc. Estas pegatinas contendrán mensajes claros y concisos y darán a los viajeros informaciones sobre cómo han de actuar dentro de un autobús, descargando al conductor/a de la necesidad de entrar en conflictos con los viajeros por estos motivos.
- Realizar un compromiso por parte de las direcciones de las empresas para implantar y promocionar la conciliación familiar y profesional.
- Proporcionar respaldo a los propios trabajadores/as ante posibles situaciones de estrés o accidentes ocurridos, ya que en ocasiones se sienten desprotegidos por parte de la empresa ante cualquier accidente o incidente que ocurra durante las jornadas laborales. La empresa suele dar la razón al cliente o deriva al propio trabajador/a la responsabilidad de los errores. La actividad de conductor/a profesional es una actividad en la que se interactúa con factores externos que son imposibles de controlar al cien por cien por su parte. Es la empresa quien ha de respaldar y apoyar a los trabajadores/as ante cualquier situación de este tipo.



- Fomentar entre responsables y trabajadores/as el compañerismo y apoyo entre toda la plantilla, se pueden organizar jornadas para que interactúen todos los trabajadores, como por ejemplo partidos de fútbol, baloncesto, etc.
- De igual forma la dirección de la empresa debe de enseñar mediante formación, o talleres a los responsables y jefes de sección que ser un buen jefe no es significado de ser estricto, sino que un buen jefe es aquel que sabe transmitir las órdenes de trabajo de forma clara y concisa, que sabe escuchar y detectar las necesidades de cada trabajador y sabe organizar el trabajo de forma justa.

Dirigidos a los trabajadores/as y sus representantes.

- o Participar en la mejora de las condiciones de trabajo a través de la representación sindical, trasladándoles todas las quejas y sugerencias de mejora acerca de la situación laboral.
- o Conocer la evaluación de riesgos y las medidas preventivas aplicables y asistir a las formaciones planificadas por la empresa. En caso de no haber sido informados y formados a este respecto, trasladarlo a la representación sindical para que ésta pueda velar por el cumplimiento de las obligaciones de la empresa.
- o Realizar el esfuerzo de una vez finalizada su jornada laboral, a pesar del cansancio acumulado, realizar cualquier actividad física o social con frecuencia durante la semana.
- o Intentar, en la medida de lo posible mantener posiciones ergonómicas en el puesto de trabajo.



o Intentar, en la medida de lo posible, mantener una actitud positiva frente a los viajeros, aplicando una aptitud contraria a la tenga la persona agresiva, no entrar nunca en la misma aptitud de agresión verbal y remitir a exponer una queja de forma manual con los impresos de hojas de quejas/sugerencias.

6.2.- HÁBITOS SALUDABLES.

Lo más importante para llevar a cabo un estilo de vida saludable es establecerse metas y objetivos realistas, adaptados al ritmo de cada persona e ir avanzando poco a poco hacia el estado que te hace sentirte bien contigo mismo y con tu alrededor.

No consiste en cambiar todo al mismo tiempo, lo recomendable es modificar solo un hábito a la vez e ir evolucionando hacia un estilo de vida más saludable. Poco a poco es posible hacer ciertos cambios que, con el tiempo, irán llevándote hacia una vida más sana.

Alimentación saludable

En el trabajo de conductor de viajeros lo habitual es que al menos una comida se realice en el mismo puesto de trabajo. Los trabajadores no suelen tener un centro de descanso donde poder calentar la comida que el trabajador trae de su propia casa y comer sentados y relajados, por lo que se ha de intentar que la comida que coincida con el turno de trabajo sea ligera y poco elaborados. En el caso de comer menú en cafeterías y/o bares, evitar elegir los platos con fritos, rebozados o demasiadas grasas. Las comidas que se realicen en casa, han de ser comidas sanas con alimentos frescos, no procesados. El tener que realizar una comida fuera de casa en el horario laboral, y sin posibilidad de usar microondas para calentar la comida no significa que no se pueda realizar una ingesta diaria



equilibrada y variada, organiza las comidas en función del turno de trabajo, respetando los horarios y cantidades a ingerir.

Incrementar el consumo de alimentos frescos sustituyendo el consumo de dulces por frutas ya que sus azúcares son naturales, reducir la ingesta de carbohidratos, las bebidas azucaradas y/o energizantes y el alcohol. Comer de forma variada, equilibrada y evitar comer en grandes cantidades, masticando despacio, manteniendo horarios regulares de comidas, disfrutando del momento y siendo consciente de lo que estás comiendo.

Ejercicio físico

Realizar actividades físicas hace que la resistencia al estrés se aumente y mejore el estado físico en general, se ha de intentar tener una rutina semanal respecto a la realización de actividad física.

En la medida de lo posible desplazarse hasta el centro de trabajo caminando, bien una parte del trayecto o todo el trayecto entero si es posible, bajarse una parada antes en caso de desplazarse al centro de trabajo en transporte público o aparcar más lejos en caso de ir en vehículo propio. De igual forma una vez finalizada la jornada de trabajo intentar dar al menos un paseo antes de llegar a casa, subir por las escaleras el lugar de por el ascensor, para evitar que la fatiga acumulada anule las intenciones de realizar ejercicio físico y distraer la mente de las tensiones del día.

Afrontar las situaciones difíciles

Las situaciones difíciles crean un estado de tensión en el cuerpo que puede provocar incluso daños físicos. Es importante informarse sobre cómo afrontar estas situaciones para evitar un estado de intranquilidad prolongado y en consecuencia, que la respuesta al estrés se active en niveles fuera de la normalidad. El aprendizaje y desarrollo de estrategias



para afrontar situaciones estresantes es una herramienta eficaz para que, cuando se vuelvan a producir, se reduzca la angustia y el nivel de activación de la respuesta al estrés se normalizará y se tendrá un control emocional de la situación. Siempre, en la medida de lo posible, las diferentes opciones de respuesta que se analicen han de ser desde un punto apaciguador, optimista y aséptico.

Desconectar del trabajo

Una vez finalizada la jornada laboral y los días de descanso, intentar tener un poco de tiempo para realizar aficiones personales, esto ayuda a desconectar del trabajo y de los problemas que surgen en él.

Relaciones sociales

La sociabilidad afecta positivamente a nuestro estado físico y mental haciendo que las personas sean menos propensas al estrés y afronten en día a día con la actitud correcta contrarrestando los efectos negativos que pueden generar las situaciones difíciles del trabajo.

Reserva un minuto o dos a hablar con los/as compañeros/as de trabajo para charlar sobre la jornada de trabajo finalizada, los problemas de cada uno, reporta las incidencias de la línea al compañero que hace el cambio de turno o al responsable. Esto hace que se establezcan relaciones entre compañeros y responsables y se pongan en común incidencias y formas de solucionarlas. **Se deben de evitar en la medida de lo posible las reuniones improductivas en las que se desarrolla siempre una dinámica de críticas y comentarios negativos en vez de propuestas de soluciones para no “contaminarse” de pensamientos e ideas negativas**

Fuera del trabajo tener un apoyo social (con la pareja, familia, amigos, etc.) hace que las situaciones de estrés se puedan afrontar y asumir



Sueño

Descansar es vital para una buena salud. Dormir entre siete u ocho horas al día trata de que el lugar donde duermas sea lo más silencioso y oscuro posible.

Si no descansas lo necesario, los niveles de concentración disminuyen considerablemente por lo que cometerás más errores en tu vida profesional.





7.-BIBLIOGRAFÍA

Bases de datos electrónicas

1. Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo.
2. Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo.
3. Osalan, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.
4. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo
6. La Organización Mundial de la Salud (OMS).
7. Organización Internacional del Trabajo (OIT)
8. Observatorio permanente de riesgos psicosociales de UGT
9. Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo
10. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

Normativa y NTP

1. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
2. Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
3. La Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD).
4. Resolución de 28 de julio de 2011, de la secretaria de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación contra el acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.



5. Real Decreto 1163/2009, de 10 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 640/2007, de 18 de mayo, por el que se establecen excepciones a la obligatoriedad de las normas sobre tiempos de conducción y descanso y el uso del tacógrafo en el transporte por carretera. Boletín Oficial del Estado, núm. 177, 23.07.2009, p. 62879-62880.
6. NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral. (INSST).
7. NTP 388: Ambigüedad y conflicto del rol. (INSST)
8. NTP 349: Prevención del estrés: intervención sobre el individuo. (INSST).
9. NTP 438: Prevención del estrés: intervención sobre la organización. (INSST).
10. NTP 439: El apoyo social. (INSST).
11. NTP 445: Carga mental del trabajo: fatiga. (INSST).
12. NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos se entiende trabajo a turnos. (INSST).
13. NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo. (INSST).
14. NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo. (INSST).
15. NTP 856 Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (I) las competencias de liderazgo ante el estrés laboral (INSST).
16. NTP 403, Factores psicosociales: metodología de evaluación(INSST).
17. NTP 603, Riesgo psicosocial: el modelo demanda- control- apoyo social (I) (INSST).



18. NTP 604, Riesgo psicosocial: el modelo demanda- control- apoyo social (II) (INSST).
19. NTP 702, El proceso de evaluación de los factores psicosociales. (INSST).
20. NTP 856, Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (I) (INSST).
21. NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación. (INSST).
22. NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención(INSST).
23. NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición. (INSST).
24. NTP 891 Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I). (INSST).
25. NTP 892 Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II). (INSST).
26. NTP 534: Carga mental de trabajo: factores. (INSST).
27. NTP 659. Carga mental de trabajo: diseño de tareas. (INSST).
28. NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación. (INSST).
29. NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención. (INSST).



30. NTP 443: Factores psicosociales: metodología de la evaluación. (INSST).

31. NTP 926. Factores psicosociales: metodología de evaluación. (INSST).

DOCUMENTOS, ARTICULOS, REVISTAS CIENTIFICAS

1. Alonso J, Prieto L, Antó JM. La versión española del SF-36 Health Survey (Cuestionario de Salud SF-36): un instrumento para la medida de los resultados clínicos. *Med Clin (Barc)* 1995;104:771- 76.

2. Ayuso-Mateos JL, Lasa L, Vázquez-Barquero JL. Validez interna y externa de la versión española del SF-36. *Med Clin (Barc)* 1999;113:37.

3. Boldori R, Petroski EL, Gonzalves JL, Rodriguez CR. Aptitud física, salud e índice de capacidad de trabajo de bomberos.

4. Carbonell A, Aparicio VA, Delgado M. Efectos del envejecimiento en las capacidades físicas: implicaciones en las recomendaciones de ejercicio físico en personas mayores. *International Journal of Sport Science* 2009, 5(17):1-18

5. De león B, Díaz S. Revisión bibliográfica de la capacidad funcional en trabajadores mayores de 65 años. *Med Segur. Trab* 2011; 57(222):63-76

6. De Zwart BC, Frings-Dresen W, Van Duivenbooden JC. Test-retest reliability of the work ability index questionnaire. *Occup Med* 2002. 52(4):177-81

7. Díaz JJ. Consideraciones sobre el envejecimiento, la edad de jubilación y su relación con la salud laboral. *Bol Inf. Fund Prevent*, 2001. 102:1-3



8. Doriot N, Wang X. Effects of age and gender on maximum voluntary range of motion of the upper body joints. *Ergonomics*. 2006, 49(3):269.
9. Estudio de los requerimientos físicos y psíquicos exigidos en el desempeño del conductor profesional para la propuesta de establecimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación. Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. IS-197/2011. IS-205/2011. IS-198/2011. Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO. Federación Española Empresarial de Transportes de Viajeros. Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT. Federación Nacional de Asociaciones de Transporte de España. Dr. Guillermo Soriano Tarín. Coordinador Área de Medicina del Trabajo SGS TECNOS, S.A.
10. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Bernardo Moreno Jiménez (Catedrático UAM) Carmen Báez León (Investigadora UAM). INSST. NIPO 792-11-088-1. Noviembre 2010.
11. Fleg JL, Morrell CH, Bos AG, Brant LJ, Talbot LA, Wright JG, Lakatta EG. Accelerated Longitudinal Decline of Aerobic Capacity in Healthy Older Adults. *Circulation* 2005;112:674-82
12. Gonzalez Sánchez, Elena . Estudio de las condiciones de seguridad y salud laboral en el colectivo de trabajadores de edad avanzada: mayores de 55 años. 2013.
13. Hawkins SA, Wiswell RA. Oxygen consumption decline with aging implications for exercise training. *Sports Medicine* 2003, 33(12):877-88
14. Ilmarinen J. Work ability: a comprehensive concept for occupational health research and prevention. *Scan J Work. Environ Health* 2009; 35(1):1-5



15. Landers KA, Hunter GR, Wetzstein CJ, Bamman M, Weinsier RL. The interrelationship among muscle mass, strength, and the ability to perform physical tasks of daily living in younger and older women. *Journal of Gerontology* 2001, 56(10):443-8.
16. Minaker KL. Common clinical sequelae of aging. In: Goldman L, Ausiello D, eds. *Cecil Medicine*. 23rd ed. Philadelphia, Pa: Saunders Elsevier 2007.: cap 23.
17. Morschhäuser ,Martina; Sochert, Reinhold .Healthy Work in an Ageing Europe. Strategies and Instruments for Prolonging Working Life. European Network for Workplace Health Promotion.
18. Nygard CH, Luopajarvi T, Ilmarinen J. Musculoskeletal capacity and its changes among ageing municipal employees in different work categories. *Scand J Work Environ Health* 1991; 17 (suppl)1:110.
19. Otero Aparicio, María Jesús. *Psicosociología y envejecimiento: estrategias de intervención*. Centro Nacional de Nuevas Tecnologías. INSHT.
20. Pagán P, Oltra A, Poveda R, Ruiz R, Bollaín C et al. Buenas prácticas para adaptar los puestos de trabajo para mayores. *Biomecánica* 57. 2012:55-7
21. Políticas y prácticas para el mantenimiento en activo de los trabajadores mayores, Robert Anderson. *Revista Española de Geriatria y Gerontología* nº 33 (1988)
22. Remon garcia, Beatriz; Olivar de Julian, Jose Manuel .*Guía de la edad: buenas prácticas en materia de prevención de riesgos laborales*.2014.



- 23.** Revista digital- Buenos aires 2005. Año 10. Nº 80. [Internet]. [acceso 27 de abril de 2012]. Disponible en: <http://www.efdeportes.com>
- 24.** Riesgos psicosociales en trabajadores de mayor edad. aspectos preventivos Clotilde Nogareda. Jefa de la Unidad Técnica de Ergonomía y Psicopsicología. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (INSST).
- 25.** Schlüssel M, Don Anjos LA, De Vasconcellos MT, Kag G. Reference values of handgrip dynamometry of healthy adults: a population based study. *Clinical Nutrition* 2008, 27(4):601-7
- 26.** Tuomi K, ed. Eleven-year follow-up of aging workers. *Scand J Work Environ Health*. 1997; 23(suppl 1):1-71
- 27.** Velázquez Fernández, Manuel. Inspector de Trabajo y Seguridad Social Miembro del Observatorio Vasco sobre el Acoso y la Discriminación. El Envejecimiento de la población trabajadora. Protección de derechos fundamentales. Gestión de la edad. Políticas de Empleo. Junio 2015
- 28.** Violencia laboral en el trabajo y sus manifestaciones. Observatorio permanente de riesgos psicosociales. Cómo gestionar la violencia en el trabajo, desde meros conflictos hasta conductas más graves como el acoso moral.
- 29.** Visser M, Goodpaster BH, Kritchevsky SB, Newman AB, Nevitt M et al. Muscle mass, muscle strength, and muscle fat infiltration as predictors of incident mobility limitations in well-functioning older persons. *Journal of Gerontology: Medical Sciences* 2005, 60(3):324-33



30. Von Bonsdorff MB, Seitsamo J, Ilmarinen J, Nygard CH, Von Bonsdorff ME, Rantanen T. Work ability in midlife as a predictor of mortality and disability in later life: a 28-year prospective follow-up study. *CMAJ*, 2001, 183(4):235-42
31. Ware JE, Sherbourne CD. The MOS 36-item short-form health survey (SF-36): I. Conceptual framework and item selection. *Med Care* 1992;30:473-83
32. Williams SN, Crumton LL. Investigating the work ability of older employees. *Int Journal and Ergonomics* 1997; 20:241-9
33. Work Ability Index. FIOH (Finnish Institute of Occupational Health) <https://www.ttl.fi/en/health/wai/pages/default.aspx>
34. Work Ability Index (WAI). WAI Online Questionnaire (short version) <http://www.arbeitsfaehigkeit.uni-wuppertal.de/index.php?wai-online-en>



NOTAS

- 1 <https://www.fomento.gob.es/transporte-terrestre/transporte-internacional-de-viajeros/servicios-regulares>
- 2 <https://www.fomento.gob.es/transporte-terrestre/transporte-internacional-de-viajeros/servicios-regulares>
- 3 <https://www.fomento.gob.es/transporte-terrestre/transporte-internacional-de-viajeros/as/servicios-discrecionales>
- 4 <https://www.fomento.gob.es/transporte-terrestre/transporte-internacional-de-viajeros/servicios-regulares>
- 5 Factores psicosociales en el trabajo. Disponible en: http://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-de-introduccion-a-los-riesgos-psicosociales-organizativos/s94-osa9999/es/adjuntos/guia_psicosociales_2013.pdf
- 6 Carbonell A, Aparicio VA, Delgado M. Efectos del envejecimiento en las capacidades físicas: implicaciones en las recomendaciones de ejercicio físico en personas mayores. *International Journal of Sport Science* 2009, 5(17):1-18



AGRADECIMIENTOS:

A todos los conductores/as de 55 años de transporte de viajeros por carretera que, con su participación desinteresada en el desarrollo de esta acción, han querido contribuir a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sector



**RIESGOS PSICOSOCIALES EN CONDUCTORES/AS
MAYORES DE 55 AÑOS EN EL TRANSPORTE
DE VIAJEROS POR CARRETERA**

CRITERIOS DE MEJORA Y HÁBITOS SALUDABLES



**RIESGOS PSICOSOCIALES EN CONDUCTORES/AS
MAYORES DE 55 AÑOS EN EL TRANSPORTE
DE VIAJEROS POR CARRETERA**

CRITERIOS DE MEJORA Y HÁBITOS SALUDABLES