



www.idearainvestigacion.com



www.facebook.com/idearainvestigacion



www.twitter.com/IdearaSL

REPERCUSIÓN NO SECTOR INDUSTRIAL DO ENVELLECIMENTO DA POBOACIÓN TRABALLADORA NA XESTIÓN DA PRL: IMPULSO DO ENVELLECIMENTO ACTIVO E OUTRAS MEDIDAS PREVENTIVAS

CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE
GALICIA



Promove:



Co financiamento de:



Autorízase a reprodución total ou parcial dos contidos desta publicación citando título e fonte.

Título: Repercusión no sector industrial do envellecemento da poboación traballadora na xestión da PRL: Impulso do envellecemento activo e outras medidas preventivas

Promove: Confederación de Empresarios de Galicia

Elabora e edita: IDEARA, SL

Co financiamento de: Xunta de Galicia

© Vigo. 2016.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	9
1. OBJECTIVOS E ALCANCE E DO ESTUDO	13
1.1. OBJECTIVOS.....	13
1.2. ALCANCE	13
2. METODOLOXÍA	17
2.1. METODOLOXÍA DE TRABALLO E TÉCNICAS DE RECOLLIDA DE DATOS A EMPREGAR	17
2.2. FASES DO PROXECTO. DESCRICIÓN DA REALIZACIÓN DAS DISTINTAS ACTIVIDADES.....	18
3. CONTEXTUALIZACIÓN DA SITUACIÓN	23
4. MARCO NORMATIVO	37
4.1. NORMATIVA ESTATAL.....	37
4.2. NORMATIVA AUTONÓMICA	39
5. RISCOS LABORAIS AOS QUE ESTÁN EXPOSTOS ESTES PROFESIONAIS	43
5.1. FACTORES DE RISCO.....	47
5.2. RISCOS LABORAIS.....	51
5.3. SINISTRALIDADE LABORAL	54
6. A XESTIÓN DA PRL NO COLECTIVO DE TRABALLADORES MAIORES DE 55 ANOS. NECESIDADES IDENTIFICADAS.....	63
6.1. A XESTIÓN DA PREVENCIÓN	64
6.1.1. Organización da prevención. Avaliación de riscos	64
6.1.2. Equipos de protección postos a disposición destes profesionais	65
6.1.3. Outras accións realizadas polas empresas para a xestión de riscos	65
6.1.4. Vixilancia da saúde	66
6.1.5. Sinistralidade laboral. Medidas preventivas correctoras aplicadas	66
6.2. NECESIDADES DETECTADAS NA XESTIÓN DA PREVENCIÓN.....	67
7. A SOLUCIÓNS E MEDIDAS PREVENTIVAS RECOMENDADAS	73
7.1. PROPOSTA DE SOLUCIÓNS.....	73
7.2. RECOMENDACIÓNS DE MEDIDAS PREVENTIVAS	75
7.3. RECOMENDACIÓNS DE BOAS PRÁCTICAS.....	79
7.3.1. Casos Reais: exemplos de boas prácticas en PRL no sector industrial.....	81
8. CONCLUSIÓNS	87
9. BIBLIOGRAFÍA	93
9.1. PÁXINAS WEB.....	95
10. ANEXOS.....	99
10.1. GUIÓN DAS ENTREVISTAS	99
10.2. RELACIÓNS DE ENTIDADES PARTICIPANTES NO ESTUDO	101

PRESENTACIÓN |

PRESENTACIÓN

O progresivo envellecemento natural da poboación e a prolongación da idade de xubilación que se está implantando de forma gradual desde 2013, fai cada vez maior a proporción de traballadores/as de maior idade nas empresas. Este colectivo, polas súas propias características persoais ou estado biolóxico coñecido é especialmente sensible aos riscos derivados do seu traballo.

Por iso é fundamental coñecer como se está xestionando nas empresas o factor de idade desde o punto de vista da seguridade e saúde laboral e presentar unha serie de medidas para garantir a estes traballadores/as o mesmo nivel de protección que o resto de persoal, axustándose a esta nova situación e a súa vez promover o envellecemento activo da poboación traballadora.

España e sobre todo Galicia conta cunha poboación cada vez máis envellecida e que aumenta paulatinamente ao longo dos anos e isto vese reflectido no entorno laboral, os traballadores/as cunha idade maior tamén van en aumento. Para os vindeiros anos o proceso de envellecemento da poboación traballadora acentuarase máis. O envellecemento da poboación implica un cambio importante no contexto demográfico de España en xeral e de Galicia en particular. A isto hai que sumarlle tamén o retraso na idade de xubilación que se ven implantando gradualmente como estratexia laboral, co fin de poder facer fronte ás pensións.

Dado que as persoas traballadoras son cada vez máis maiores e traballan durante máis tempo, a xestión da seguridade e saúde no traballo para unha man de obra de idade cada vez máis avanzada é unha prioridade e faise necesario unha nova orientación na xestión da prevención de riscos laborais no ámbito laboral. Os traballadores/as con máis idade, aínda que hai moita heteroxeneidade polas diferenzas individuais, poden estar maiormente expostos a determinados riscos laborais debido a unha paulatina redución das súas capacidades e facultades (físicas, cognitivas e/ou sensoriais) e/ou estado de saúde por mor da idade, e poden cometer imprudencias ou ter sobre confianza polos seus anos de experiencia, etc. e isto hai que telo en conta na xestión da PRL.

Considérase dende a Confederación de Empresarios de Galicia, polo tanto, que un estudo neste ámbito no sector industrial é fundamental, pois é moi importante coñecer como estes cambios demográficos en función da idade dos traballadores/as inflúen na xestión dos riscos laborais nas empresas e autónomos/as para a súa correcta xestión por parte do tecido empresarial e deste modo reducir os accidentes laborais nos postos de traballo.

A partir disto presentaranse unha serie de recomendacións e propostas de mellora sobre a xestión de PRL dirixidas ás empresas para afrontar este reto e buscarase chamar a atención delas sobre a importancia do envellecemento activo na poboación traballadora aportando ideas, reflexións e propostas para a súa implantación e promoción no entorno da empresa e fora dela. Aparece unha nova cultura laboral máis alá da xestión do talento, a igualdade e a diversificación, tendo agora tamén en conta a idade e promovendo dentro dos programas de responsabilidade e acción social das empresas o tema do envellecemento activo.

Agradecemos aos profesionais que participaron na elaboración deste traballo pola colaboración desinteresada, permitindo darlle forma e contidos ao estudo.

A CEG non subscribe necesariamente as opinións mencionadas no presente informe, nin se fai responsable do uso que poida facerse das informacións contidas no mesmo.

OBJECTIVOS E ALCANCE DO ESTUDO

1. OBXECTIVOS E ALCANCE E DO ESTUDO

1.1. OBXECTIVOS

Obxectivo xeral

- Analizar como se está a xestionar a prevención de riscos laborais nas empresas galegas do sector industrial que contan con persoas traballadoras de 55 e máis anos e identificar as boas prácticas empresariais entorno a este tema, sobre todo relacionadas co impulso do envellecemento activo, coa finalidade de presentar esta estratexia e outras propostas como medidas preventivas a implantar no tecido empresarial.

Obxectivos específicos

- Realizar unha análise previa da contextualización do estudo (situación actual e evolución da poboación galega traballadora en función da idade, principais actividades con maior volume de persoas de 55 anos ou máis anos e perfís sociodemográficos e laborais deste colectivo).
- Coñecer os factores de riscos laborais aos que están expostos/as as persoas traballadoras de máis idade, como se está xestionando a prevención de riscos laborais nas empresas galegas do sector industrial tendo en conta o factor idade dos traballadores/as e as medidas preventivas que se están adoptando para afrontar isto, etc.
- Buscar e analizar en Galicia, noutras comunidades autónomas e noutros países accións de envellecemento activo dirixidas ao tecido empresarial e identificación de boas prácticas levadas a cabo polas empresas no eido da prevención de riscos laborais.
- Analizar a información recompilada para identificar o perfil da persoa traballadora de máis idade en Galicia, os factores de risco aos que están expostos, as necesidades detectadas na xestión da PRL enfocado a este colectivo, así como as boas prácticas neste sentido.
- Elaborar o informe final cos resultados e conclusións do estudo, recollendo propostas e recomendacións preventivas.

1.2. ALCANCE

O alcance do estudo de “REPERCUSIÓN NO SECTOR INDUSTRIAL DO ENVELLECIMENTO DA POBOACIÓN TRABALLADORA NA XESTIÓN DA PRL: IMPULSO DO ENVELLECIMENTO ACTIVO E OUTRAS MEDIDAS PREVENTIVAS” esténdese ao territorio da Comunidade Autónoma de Galicia, centrándose no sector industrial, dentro do entorno empresarial galego.

Esta publicación está dirixida a:

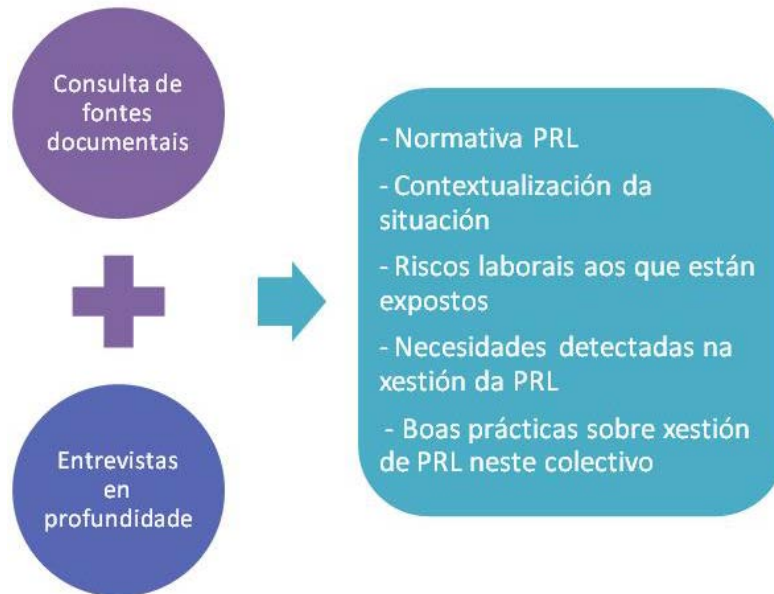
- Empresarios/as e traballadores/as.
- Técnicos/as de prevención de riscos laborais e outros profesionais do ámbito da seguridade e saúde no traballo.
- Axentes económicos e sociais.
- Calquera persoa interesada neste tema.

METODOLOGÍA

2. METODOLOXÍA

2.1. METODOLOXÍA DE TRABALLO E TÉCNICAS DE RECOLLIDA DE DATOS A EMPREGAR

Para acadar o obxectivo do estudo que se engloba dentro deste proxecto, defínese unha metodoloxía de investigación baseada na combinación de distintas fontes de recompilación de datos, tanto primarias (entrevistas en profundidade con expertos/as), como secundarias (consulta de fontes documentais e arquivísticas).



- Consulta de fontes documentais e arquivísticas**, para determinar o ámbito do estudo e indagar nas distintas prácticas e materiais en torno a esta temática, partindo da análise da situación actual e evolución da poboación galega traballadora en función da idade, principais actividades con maior volume de persoas de 55 e máis anos, perfís sociodemográficos e laborais deste colectivo, factores de riscos laborais aos que están expostos/as as persoas traballadoras de máis idade, a xestión da PRL desde a perspectiva da idade, identificación de boas prácticas, etc. Céntrase na consulta de estatísticas socio laborais e de sinistralidade laboral do INE, IGE, ISSGA, INSHT, da normativa de PRL, a Axencia Europea para a Seguridade e Saúde no Traballo, informes e estudos de PRL, notas técnicas de prevención, Organización Mundial da Saúde, artigos científicos e de prensa, etc. Realizouse unha investigación tanto a nivel de Galicia como a nivel estatal e noutros países, focalizándose principalmente nas accións de envellecemento activo como medidas preventivas fora ou dentro das empresas. Noutros países o envellecemento activo incorpórase ás políticas de benestar social nas empresas, pero en España, e en Galicia, aínda estamos nunha fase inicial.

- Normativa: leis, notas técnicas de prevención, guías sobre riscos laborais, etc.
- Artigos, estudos e informe sobre os riscos laborais neste colectivo.
- Outra documentación relevante para o estudo: datos estatísticos, informes de sinistralidade, portais web, etc.

- ☑ **Entrevistas en profundidade a expertos.** Trátase dunha técnica de investigación cualitativa mediante unha conversación en profundidade, a través dunha serie de preguntas semiestruturadas, seguindo uns criterios que respondan á finalidade da investigación e engadindo un apartado de observacións co fin de recoller os aspectos non obtidos ao longo da entrevista.
 - **Obxectivo:** recompilar e contrastar información recompilada a través da consulta de fontes documentais, así como outra información adicional e complementaria sobre as persoas de 55 anos ou máis, os factores de riscos laborais aos que están expostos/as estas persoas no entorno laboral, o nivel de xestión da PRL nas empresas tendo en conta a idade, identificar boas prácticas e medidas preventivas interesantes implantadas nas empresas para afrontar este tema, entre outras cuestións.
 - **Perfil do panel de expertos:** entrevistáronse a 8 expertos do ámbito da PRL e responsabilidade social no sector industrial en Galicia, ademais de 2 expertos en PRL do sector da construción e do sector da alimentación para complementar o estudo. En total realizáronse **10** entrevistas de profundidade aos expertos.
 - **Ferramenta:** guión da entrevista.
 - **Procedemento de recollida de datos:** os contactos cos expertos/as unha vez elaborado o panel realizouse vía telefónica e por e-mail. Neste primeiro contacto informóuselles da investigación que se estaba a levar a cabo e solicitóuselles a súa colaboración na mesma. Unha vez confirmada a súa colaboración, procedeuse a fixar unha data e hora para a realización das entrevistas, que se realizaron de forma presencial nas súas instalacións para axustarse o mellor posible á dispoñibilidade do experto/a. Realizadas as entrevistas, procedeuse á súa análise extraendo os contidos que responderon tendo en conta os obxectivos da investigación. En todo momento garantíuselle a confidencialidade da información obtida e a identidade dos entrevistados/as, en base á “Lei Orgánica 15/1999, de 13 de decembro, de Protección de Datos de Carácter Persoal”.

2.2. FASES DO PROXECTO. DESCRICIÓN DA REALIZACIÓN DAS DISTINTAS ACTIVIDADES

Para levar a cabo este proxecto, as principais fases e actividades que interviñeron foron as seguintes:

1.Fase de planificación e organización da acción. Planificación, deseño e posta en marcha do proxecto.

2.Fase de realización efectiva da acción. Nesta fase realizáronse todas as actividades necesarias para a execución do estudo e a difusión posterior dos seus resultados. Componse das seguintes subfases:

- ☑ **Subfase 1. Recollida de información,** onde se realizou a recollida de información secundaria a través da consulta e análise das diversas fontes documentais e arquivísticas sobre o tema do estudo e a recollida da información primaria a través do deseño do guión da entrevista en profundidade e a súa posterior aplicación no grupo de expertos participantes na técnica.

- ☑ **Subfase 2. Análise de resultados e elaboración do informe**, na que se analizaron os datos obtidos na fase anterior, se obtén o informe final cos resultados e conclusións do estudo sobre a xestión da PRL na poboación traballadora de máis idade e como impulsar o envellecemento activo e outras propostas como medidas preventivas, e se realiza a súa validación interna. O estudo foi realizado por persoas expertas en investigación social e no ámbito de PRL.

- ☑ **Subfase 3. Edición e difusión**, última subfase onde se procedeu a realizar as seguintes actividades:
 - Adaptación, produción e montaxe do informe para o seu soporte online: unha vez tido o contido dos resultados e conclusións do estudo, procedeuse a obter o informe en formato PDF e a súa conversión a linguaxe HTML5 para o seu soporte online (web da CEG).
 - Difusión dos resultados do estudo: obtido o produto final, realizouse a súa difusión entre o público destinatario. Para elo realizáronse as seguintes actividades de difusión:
 - Aloxamento do informe de resultados e conclusións do estudo na área de PRL da web da CEG.
 - Organización e celebración dunha Xornada de presentación para dar a coñecer as conclusións do estudo entre os seus destinatarios e destinatarias.

CONTEXTUALIZACIÓN |

3. CONTEXTUALIZACIÓN DA SITUACIÓN

EUROPA

A poboación da Unión Europea (UE) envelleceu nas últimas décadas: unha tendencia destinada a manterse e mesmo a intensificarse.

Este envellecemento da poboación reflectiuse tamén no envellecemento da man de obra. Cada vez son menos as persoas novas que se incorporan ao mercado laboral, mentres que a proporción de traballadores/as de idade avanzada (traballadores e traballadoras de 55 anos ou máis) **aumenta**.

Os cambios demográficos son outros dos factores principais que inflúen no envellecemento da poboación europea e pola tanto, das persoas ocupadas. A estrutura e o perfil da poboación da UE cambiaron considerablemente, en parte debido a unha taxa de fertilidade máis baixas, cambios nos patróns de formación da familia, a un desexo de gozar dunha maior independencia persoal, o intercambio de papeis entre homes e mulleres, a niveis máis elevados de migración, unha maior mobilidade xeográfica e o aumento da esperanza de vida.

É probable que os cambios demográficos na UE sexan considerables nas próximas décadas, dado que como suxiren os modelos en materia de tendencias demográficas, a poboación europea seguirá envellecendo, debido aos niveis de fertilidade baixa e o aumento da lonxevidade.

As consecuencias sociais e económicas asociadas ao envellecemento da poboación terán importantes repercusións en toda Europa, tanto a escala nacional coma autonómica.

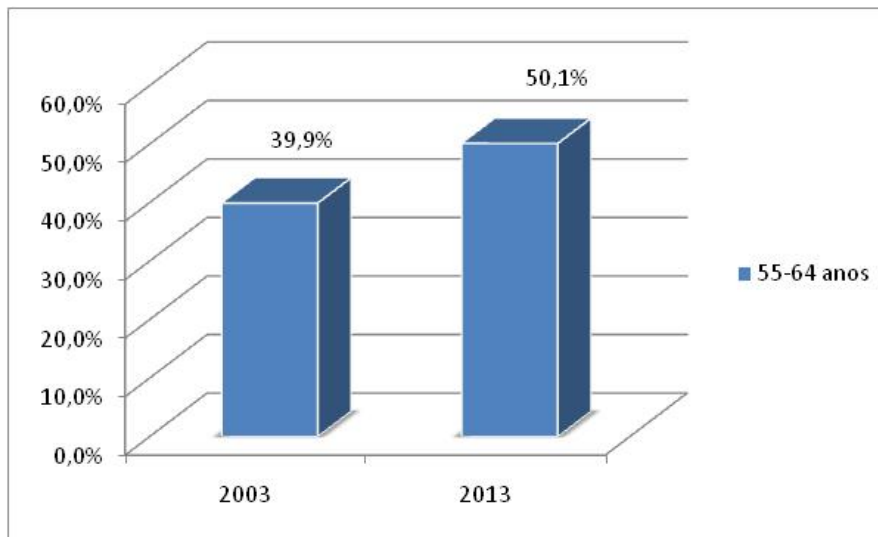
Na nota descritiva Nº 404 de setembro de 2015 da Organización Mundial da Saúde (OMS), as previsións actuais da Unión Europea indican que:

- Entre 2015 e o 2050, a porcentaxe de habitantes no planeta maiores de 60 anos duplicarase, pasando do 12% ao 22%.
- As previsións para o ano 2020 son que o número de persoas de 60 anos ou máis sexa superior aos nenos de menos de 5 anos.
- No 2050, a estimación é que o 80% da poboación envellecida vivirá en países de ingresos baixos e medianos.

Segundo as proxeccións demográficas do EUROSTAT, espérase que a proporción de traballadores/as de 55 a 64 anos na Unión Europea aumenten dende o 2010 ata o 2030 nun 16,2%.

A taxa de emprego da UE-28 para as persoas con idades comprendidas entre os 55 e os 64 anos aumentou de forma progresiva ano a ano desde 2003 e así pasa do 39,9 % en 2003 ao 50,1 % no 2013, como se pode observar na gráfica seguinte.

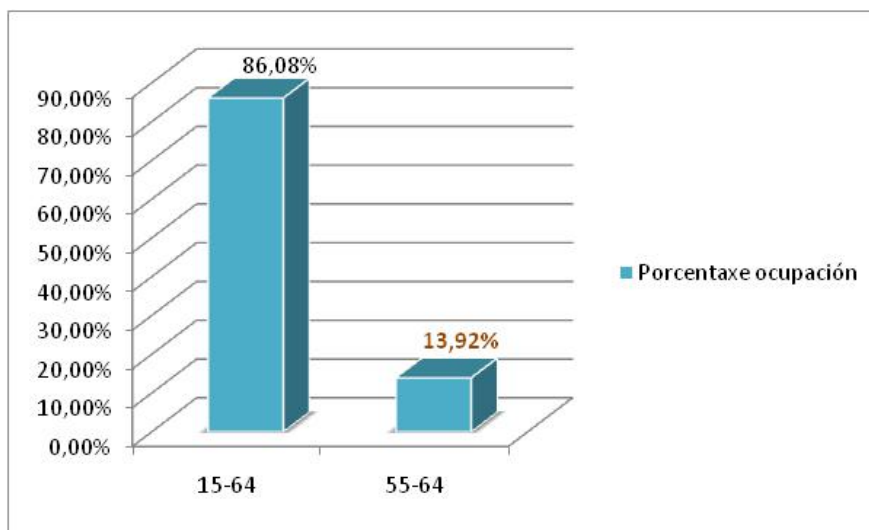
Gráfica 1. Taxa de emprego en Europa para traballadores/as de 55 a 64 anos. Valores relativos (%).



Fonte: Elaboración propia a partir dos datos de EPA-EUROSTAT.

Analizando a poboación ocupada da UE-28, os traballadores/as de 55 a 64 anos representan o **13,92%** do total de poboación traballadora.

Gráfica 2. Poboación ocupada en Europa por idade. Ano 2013. Valores relativos (%).



Fonte: Elaboración propia a partir dos datos de EPA-EUROSTAT.

- **Análise de experiencias anteriores**

Unha primeira análise das experiencias recentes do emprego dos traballadores e traballadoras de máis idade na Unión Europea permite concluír que as políticas seguidas no ámbito da Unión Europea tenden cara ao desenvolvemento dun enfoque integrado, de acordo cos principios de envellecemento activo e non discriminación por razón de idade. Nun contexto europeo de envellecemento da poboación, a tendencia nestes momentos é promover o emprego e a formación, en contra das políticas de índole

asistencial, baseadas en saídas temperás cara á prexubilación ou a asistencia social propias de décadas anteriores e estendidas pola Unión Europea.

As actuacións céntranse en dous obxectivos clave: por unha banda, elevar a baixa taxa de emprego dos traballadores e traballadoras maiores, doutra banda, aumentar a idade media europea de saída do mercado de traballo, situada nos 61,4 anos.

Este novo escenario laboral que leva un envellecemento da poboación traballadora implica un novo reto a nivel de políticas nacionais e internacionais, así como a nivel empresarial.

As empresas deberán coñecer cales son as características e necesidades específicas desta poboación, que adecuacións ou adaptacións específicas do posto de traballo precisan e que medidas deben ser postas en marcha para garantir condicións de traballo satisfactorias.

Un dos posibles factores limitantes é a variabilidade individual, pero aínda así se poden establecer directrices xerais de actuación.

Segundo a EU-OSHA, e tendo en conta os retos e beneficios, resulta imprescindible e urxente que os responsables das políticas laborais e das empresas e organizacións incorporen e desenvolvan liñas estratéxicas para a xestión das necesidades e dificultades asociadas á idade, a avaliación de riscos en función da idade dos traballadores/as e a promoción da saúde dentro da empresa.

Para máis información consultar

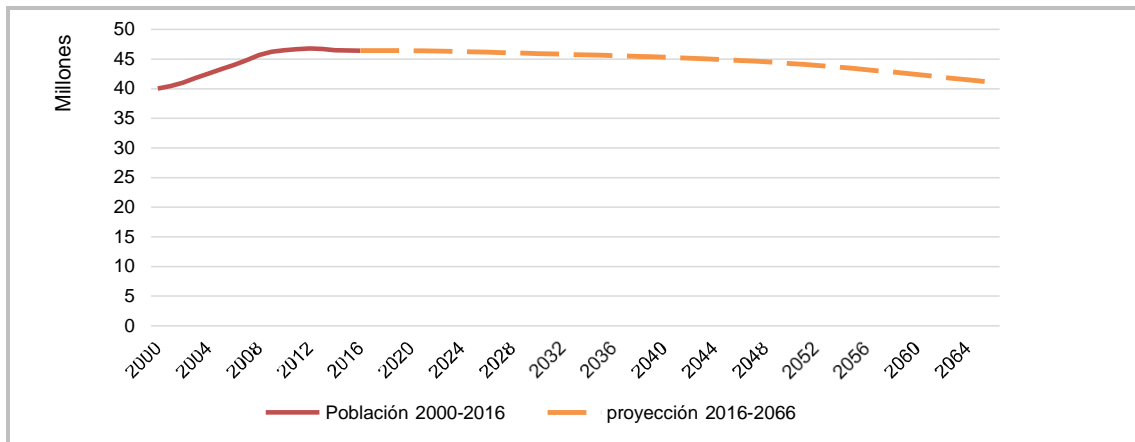
- Ferramentas e publicacións da EU-OSHA con recomendacións para a seguridade e saúde adaptadas aos traballadores/as de maior idade. En: www.healthy-workplaces.eu/en/healthy-workplaces-all-ages-e-guide

ESPAÑA

A situación do mercado laboral mellorou no contexto dunha recuperación económica gradual. Despois de case seis anos de predominio da destrución de emprego, o crecemento do emprego pasou a ser positivo a principios de 2014. A taxa de actividade estabilizouse no 2014 tras o aumento durante a crise, debido principalmente á incorporación das mulleres e á redución da poboación en idade de traballar, ademais do envellecemento da poboación.

Segundo o “Informe de Proxección da Poboación de España 2016-2066” realizado polo INE, se as tendencias demográficas actuais continúan (ver gráfica 3), España perdería algo máis de medio millón de habitantes nos 15 próximos anos e 5,4 millóns ata 2066.

Gráfica 3. Proxección da poboación española 2016-2066.



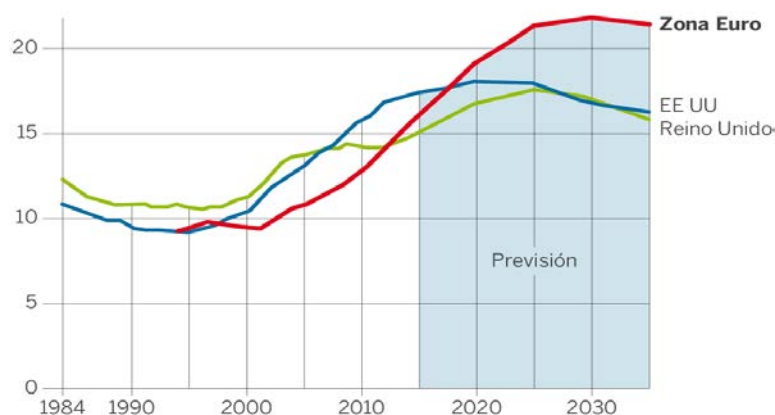
Fonte: INE

A simulación realizada tamén amosa a **intensidade do proceso de envellecemento** na poboación en España, agora acelerada por unha natalidade que non ven a ser compensada pola migración positiva. Para manter a situación demográfica, a perda de poboación concentraríase na franxa de poboación entre 30 e 49 anos, na que a poboación reduciríase en 1,1 millóns de persoas ao longo dos próximos 15 anos (28,2%) e 6,8 millóns menos nos próximos 50 anos (45,3%).

Os expertos do Fondo Monetario Internacional advirten que o envellecemento da forza laboral na zona euro pode ter efectos adversos para a produtividade. Segundo os seus cálculos, o tempo que aumentará o número de xubilados, os traballadores/as de 55 a 64 anos crecerán do 15% actual ata o 20% nas próximas dos décadas. Na súa diagnose sinalan que ese último incremento suporá unha caída da produtividade do **3%** que terá unha especial incidencia nos países do sur de Europa. (Álvaro Sánchez, EL País http://economia.elpais.com/economia/2016/08/18/actualidad/1471517123_001849.html).

Segundo o informe realizado no 2016 polo FMI, España perfílase coma o país no que en 2035 haberá unha maior porcentaxe de traballadores/as de 55 ou máis anos, e o segundo despois de Alemaña en número de xubilados/as por traballadores/as ocupados/as.

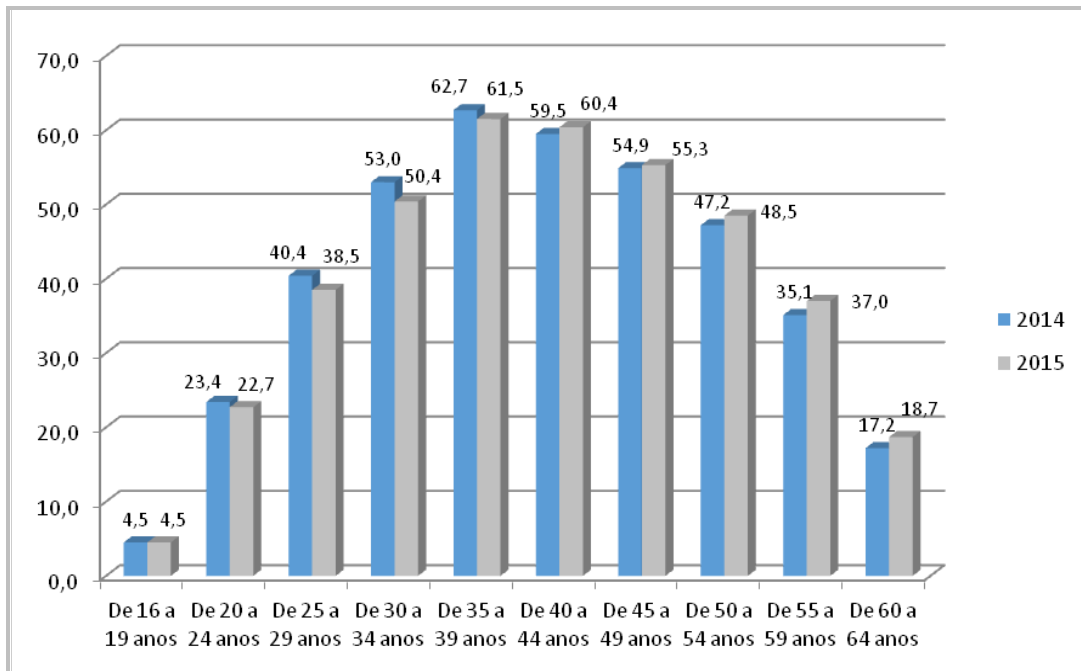
Gráfica 4. Envellecemento dos traballadores/as. % de traballadores/as ocupados/as de 55 a 64 anos.



Fonte: F.M.I.- EL País.

Na seguinte gráfica obsérvase o indicado con anterioridade, cando analizamos a situación actual dos traballadores/as activos/as en España por grupos de idade nos dous últimos anos.

Gráfica 5. Porcentaxe de traballadores activos en España. Ambos Sexos.

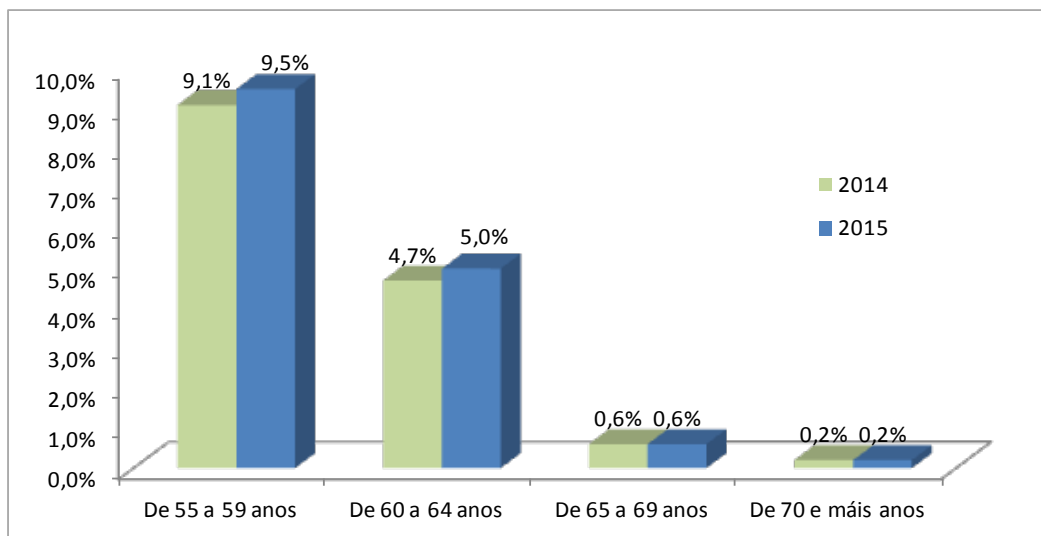


Fonte: Elaboración propia a partir de datos do INE.

Como se observa na gráfica 5, a proporción de activos de 20 a 39 anos reduciuse no 2015 en relación ao 2014. Pola contra, obsérvase un crecemento da poboación activa dos maiores de 40 anos respecto ao ano anterior, e en particular, para os de 55 ou máis, o colectivo sufriu un **aumento** en relación co 2014.

Na gráfica 6 obsérvase especificamente o crecemento deste colectivo, onde a porcentaxe de traballadores/as de 55 e máis anos aumentou no 2015 respecto a 2014 nos grupos de idade de 55 a 64.

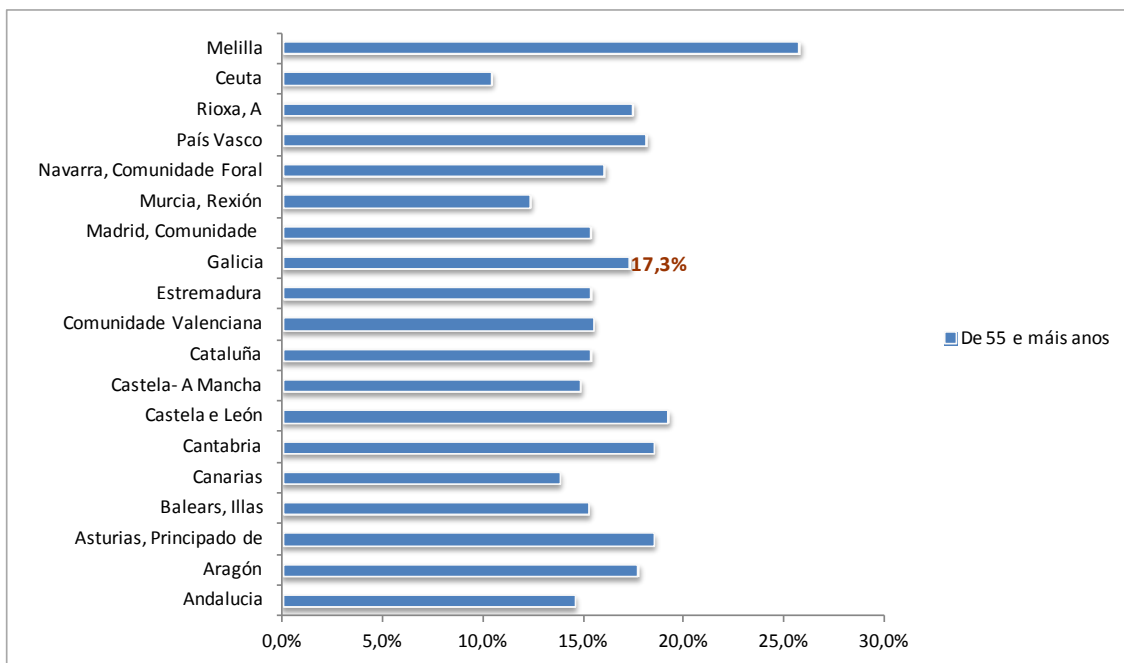
Gráfica 6. Proporción de traballadores/as de 55 ou máis anos en España. Ambos sexos e por grupos de idade. Media anual



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do INE.

En relación coas persoas ocupadas por comunidades autónomas, Galicia representa a **8ª** comunidade con maior poboación de traballadores/as de 55 ou máis anos, cunha porcentaxe do **17,3%**, sendo a media nacional inferior, cunha porcentaxe do **15,7%**.

Gráfica 7. % de traballadores/as de 55 ou máis anos por comunidade autónoma. 4º Trimestre 2015.



Fonte: Elaboración propia a partir de datos do INE. Resultados por comunidades autónomas.

Os responsables de prevención de riscos laborais deberán ter en conta esta tendencia, dado que aparece recollida nos retos “técnicos” descritos na Estratexia Europea de Seguridade e Saúde no traballo, a continuación de “Mellorar a prevención das enfermidades relacionadas co traballo, combatendo os riscos existentes, os novos e os riscos emerxentes”.

Na simulación realizada polo INE tamén amósase a intensidade do envellecemento da poboación residente en España, agora acelerada por unha taxa de natalidade que non consegue ser compensado polo saldo migratorio positivo.

Neste estudo tamén é fundamental ter en conta o recollido na Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo para o período 2015-2020. Desde ela incídese en que variables como a idade, entre outras, impactan de xeito específico na sinistralidade. Así fai mención ás persoas traballadoras de maior idade, como colectivo que pode ser máis vulnerable a determinados riscos laborais, propoñendo que sexan obxecto de análise específica para mellorar as súas condicións de seguridade e saúde no posto de traballo.

Á súa vez, a poboación laboral de maior idade, malia a experiencia acumulada, pode ser máis vulnerable a determinados riscos, en gran parte influída polos cambios fisiolóxicos da idade e o efecto das enfermidades crónicas. Os traballadores/as de idade máis avanzada son os que sofren accidentes máis graves, cunha taxa de mortalidade superior á media. Os colectivos anteriores, así como os traballadores e traballadoras de empresas de traballo temporal e os autónomos/as, deben ser obxecto dunha análise específica para mellorar as súas condicións de seguridade e saúde no traballo. Así mesmo, a crecente

incorporación da muller ao traballo nas últimas décadas fai necesario promover un enfoque de xénero nas actividades preventivas, que permita detectar particularidades e garantir a súa protección.

Acorde co anterior, o obxectivo Nº 3 da Estratexia expón a necesidade de “promover, coa participación dos interlocutores sociais e as comunidades autónomas, a mellora das condicións de seguridade e saúde no traballo, con especial atención a sectores, actividades, colectivos e empresas de maior risco”.

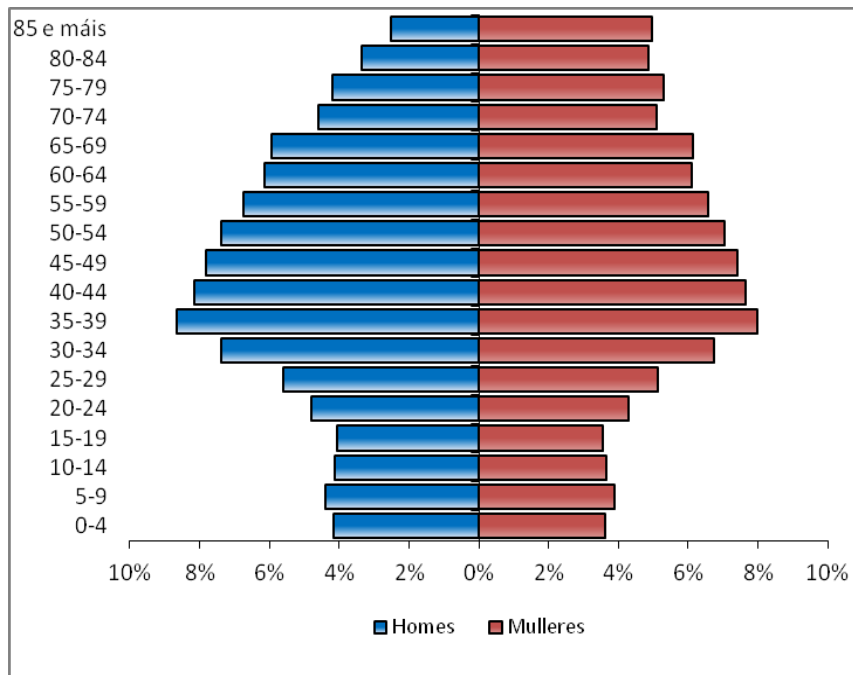
Ademais, entre as súas liñas de actuación e medidas propostas a Estratexia recolle promover a seguridade e saúde de colectivos de traballadores específicos, fomentando a identificación e o intercambio de boas prácticas para mellorar o nivel de protección de determinados colectivos de traballadores/as, como os temporais, novos, **traballadores/as de idade avanzada** e as mulleres, ademais de realizar unha análise das consecuencias do envellecemento da poboación activa no ámbito laboral e na sinistralidade.

GALICIA

Segundo o Padrón Municipal de Habitantes do Instituto Galego de Estatística (IGE), Galicia rexistra no ano 2015 unha importante proporción de persoas de 55 ou máis anos (36,9%) e un índice de envellecemento (151,9), por riba da media española. Isto convértea nunha das comunidades autónomas máis envellecidas no territorio nacional.

Para os vindeiros anos o proceso de envellecemento da poboación acentuarase máis, impulsado pola evolución crecente da súa poboación máis maior e pola xeración do “babyboom” (persoas nadas entre 1957 e 1977), que iranse aproximando aos postos máis altos da pirámide poboacional. O envellecemento da poboación e desta xeración, implica un cambio importante no contexto demográfico de España en xeral e de Galicia en particular, así como da súa poboación traballadora.

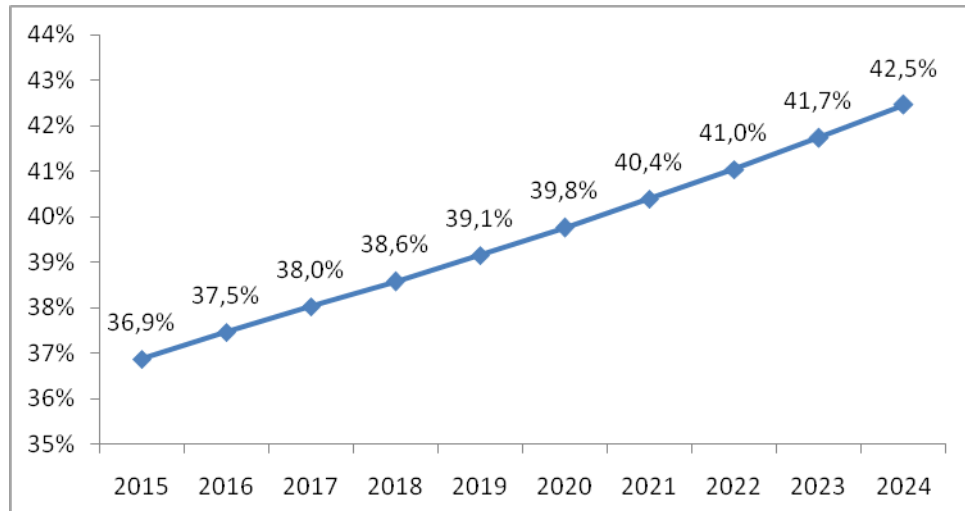
Gráfica 8. Pirámide poboacional de Galicia. Ano 2015



Fonte: elaboración propia a partir de datos do Padrón Municipal de Habitantes do IGE.

Galicia, ao igual que o resto de comunidades autónomas e incluso países europeos, envellece e o seguirá facendo nas próximas décadas. Segundo proxeccións para o ano 2024, o 42,5% da poboación galega terá 55 ou máis anos, 5,6 puntos máis que no ano 2015.

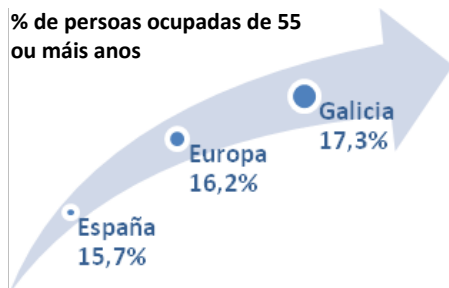
Gráfica 9. Proxección da evolución do % de poboación de 55 ou máis anos sobre o total de poboación en Galicia. Período 2015-2024



Fonte: elaboración propia a partir de datos das Proxección de Poboación a curto prazo do IGE

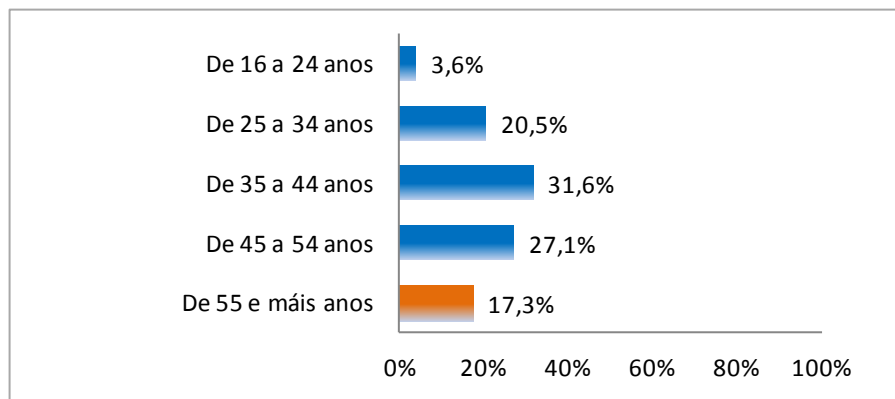
A situación dunha poboación cada vez máis envellecida e que aumenta paulatinamente ao longo dos anos, vese reflectida no entorno laboral, pois o grupo dos traballadores/as cunha idade maior tamén vai en aumento.

% de persoas ocupadas de 55 ou máis anos



En Galicia, segundo a Enquisa de Poboación Activa (EPA) e como se pode ver na gráfica 10, o **17,3%** da súa poboación ocupada ten 55 ou máis anos no 2015 (176,3 miles de persoas), 2,5 puntos máis que hai cinco anos (14,8% no ano 2010). Esta porcentaxe é maior na comunidade galega que a nivel nacional (15,7%) e a nivel europeo (16,2%), o que reflicte que Galicia é un territorio envellecido.

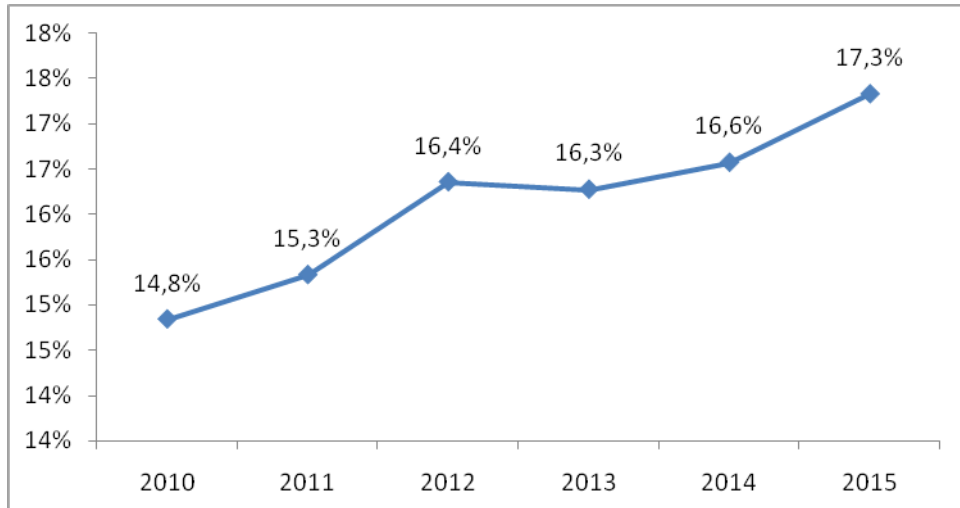
Gráfica 10. Porcentaxe de poboación ocupada en Galicia segundo grupos de idade. Ano 2015



Fonte: elaboración propia a partir de datos da Enquisa de Poboación Activa

Seguindo á mesma tendencia que a evolución en xeral da poboación galega de 55 ou máis anos, a porcentaxe de traballadores/as dese grupo de idade tivo tamén unha evolución crecente, cun importante salto nos anos 2012 e no 2015.

Gráfica 11. Evolución da % poboación ocupada de 55 ou máis anos en Galicia. Período 2010-2015



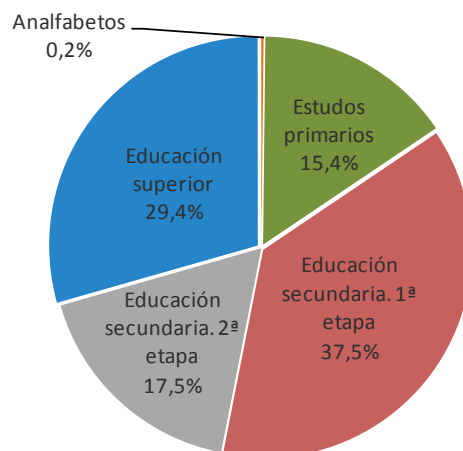
Fonte: elaboración propia a partir de datos da Enquisa de Poboación Activa.

Por xénero, a porcentaxe de persoas traballadoras de 55 ou máis anos en relación ao conxunto total de traballadores/as no mercado galego é maior nas mulleres que nos homes.

Homes	Mulleres
16,9%	17,8%

A maior parte deste colectivo ten estudos de educación secundaria (37,5% da primeira etapa deste nivel educativo e o 17,5% da segunda etapa) e aínda se detecta un 0,2% de traballadores/as desta idade sen estudos regrados de ningún tipo.

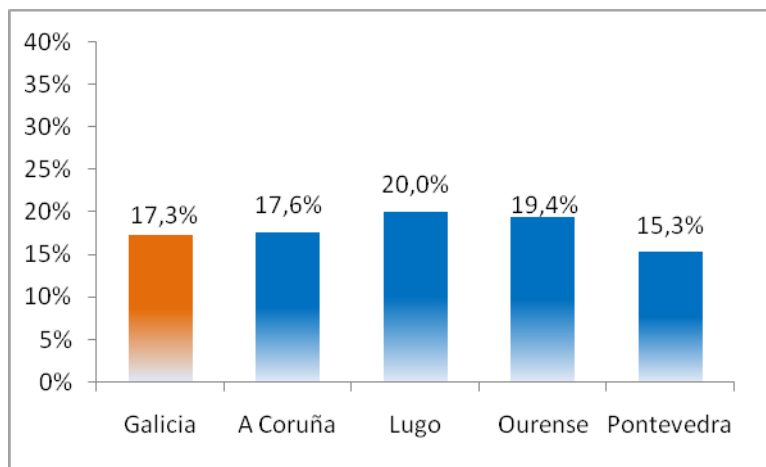
Gráfica 12. Distribución da poboación ocupada de 55 ou máis anos en Galicia segundo nivel de estudos. Ano 2015



Fonte: elaboración propia a partir de datos da Enquisa de Poboación Activa.

Atendendo ao territorio, na provincia de Lugo obsérvase unha porcentaxe de poboación ocupada de 55 ou máis anos maior á media do tecido empresarial galego (20%), o que reflicte que esta provincia ten a poboación laboral máis envellecida da comunidade, seguida de Ourense. Pontevedra é a de menor poboación envellecida.

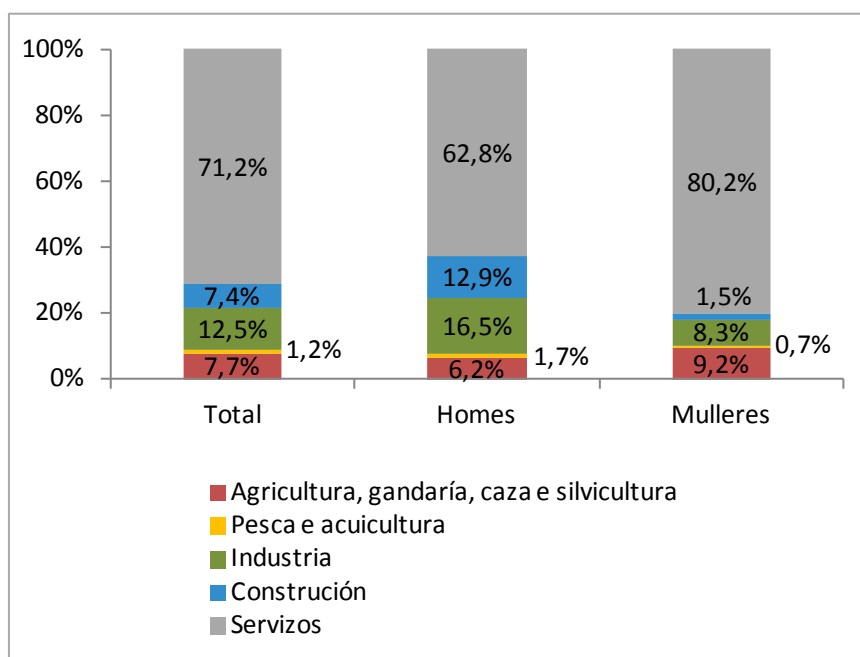
Gráfica 13. Porcentaxe poboación ocupada de 55 ou máis anos en Galicia segundo provincia. Ano 2015



Fonte: elaboración propia a partir de datos da Enquisa de Poboación Activa.

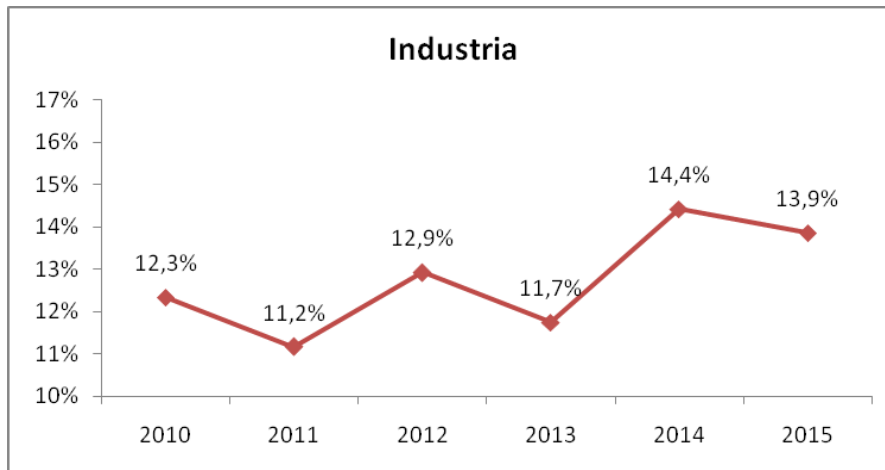
Por sector de actividade, o sector servizos aglutina en xeral a maior proporción de traballadores/as de 55 ou máis anos (71,2%), seguido da industria (12,5%). Nesta, a presenza de homes desa idade é maior que a de mulleres e representa un 13,9% do total de traballadores/as no sector (ver gráfica 14 e 15 respectivamente), con flutuacións nos últimos anos nese nivel de representatividade.

Gráfica 14. Distribución da poboación ocupada de 55 ou máis anos en Galicia segundo sector de actividade e xénero. Ano 2015



Fonte: elaboración propia a partir de datos da Enquisa de Poboación Activa.

Gráfica 15. Evolución da % poboación ocupada de 55 ou máis anos no sector industrial galego. Período 2010-2015



Fonte: elaboración propia a partir de datos da Enquisa de Poboación Activa.

Desde a Administración galega, ademais de poñer o acento no estudo dos riscos emerxentes e as súas causas, estase a intensificar as actuacións cara colectivos específicos, como **traballadores e traballadoras de idade avanzada**, embarazadas, persoas con discapacidades ou aquelas especialmente sensibles a determinados riscos, a través de campañas de sensibilización dirixidas ao tecido empresarial e a poboación traballadora.

Ademais, unha das prioridades da Axenda 20 para o Emprego da Xunta de Galicia, a nova planificación en materia laboral, é a loita contra a sinistralidade no traballo e, por iso, dentro da Estratexia Galega de Seguridade e Saúde Laboral 2016-2020 que se está deseñando impulsárase unha serie de medidas que terán en conta ao colectivo de traballadores e traballadoras de maior idade, sobre todo naqueles sectores nos que se rexistran maior número de accidentes. Deste modo, por exemplo, estanse a organizar xornadas de sensibilización e concienciación sobre traballos saudables tendo en conta o factor idade e cobrarán relevancia accións de formación e formación no ámbito rural, pola relevancia que o sector representa en Galicia e polo envellecemento rexistrado no medio rural galego, onde se producen nos últimos anos numerosos e graves sinistros.

MARCO NORMATIVO |

4. MARCO NORMATIVO

No marco normativo actual en materia de seguridade e saúde laboral, a protección dos traballadores/as especialmente sensibles aos riscos laborais está definida no artigo 25 da Lei 31/1995 (LPRL) e desenvolvida con posterioridade no artigo 4 do Real Decreto 39/1997 (RSP).

A protección destes traballadores/as especialmente sensibles aos riscos laborais provén da transposición na LPRL da Directiva Marco 1989/391/ CEE do Consello, do 12 de xuño, e fai referencia de forma específica aos traballadores e traballadoras menores de idade, as mulleres traballadoras embarazadas ou lactantes e os traballadores/as con discapacidade.



A normativa de seguridade e saúde existente non se ocupa da protección doutros traballadores/as, como son os traballadores e traballadoras de maior idade, aínda que si especifica o empresario/a deberá garantir a protección dos traballadores/as que polas súas propias características persoais e estado biolóxico coñecido sexan especialmente sensibles aos riscos laborais, como é o caso deste colectivo. Polo tanto, deberían considerarse para eles tamén as obrigas recollidas en relación aos colectivos de persoas traballadoras especialmente sensibles.

Así, en concreto, o empresario/a está obrigado/a a garantir a protección destes traballadores/as e do resto que son particularmente sensibles aos riscos derivados do traballo e:

- Ter en conta estes aspectos na avaliación de riscos e en función desta, adoptar as medidas preventivas e de protección necesarias.
- Non ser empregados en postos nos que, a causa das súas características persoais, estado biolóxico ou de saúde coñecida, poidan poñerse en perigo eles, os demais traballadores/as ou outras persoas

Do mesmo xeito, o requisito de adaptación do traballo á persoa, establécese no artigo 15.1d) do LPRL, nos principios de acción preventiva, sendo a base da Ergonomía no traballo.

4.1. NORMATIVA ESTATAL

- Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais (art. 25, sobre obrigas do empresario/a de garantir a protección dos traballadores/as que polas súas características persoais e estado biolóxico coñecido sexa especialmente sensibles aos riscos derivados de seu traballo).
- Real Decreto 39/1997, de 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención (art. 4, onde se recolle a obriga de realizar unha avaliación de riscos considerando aos traballadores/as especialmente sensibles e a obriga do persoal sanitario do servizo de PRL de estudar e valorar especificamente os riscos que poden afectarlles e art. 37.3.g de propostas de medidas preventivas).
- Lei 54/2003, de 12 de decembro, de reforma do marco normativo da prevención de riscos laborais.

- ☑ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social. (arts. 12.7 e 13.4, sobre a consideración como infracción grave ou moi grave respectivamente, a adscrición de traballadores/as a postos con condicións incompatibles ás súas características persoais ou estados que non respondan ás esixencias psicofísicas do posto ou na realización de tarefas sen ter en conta as súas capacidades profesionais en materia de PRL).
- ☑ Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre as disposicións mínimas en materia de sinalización de seguridade e saúde no traballo.
- ☑ Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, polo que se establecen as disposicións mínimas de seguridade e saúde no lugar de traballo.
- ☑ Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, relativa á protección da saúde e seguridade dos traballadores contra os riscos relacionados coa exposición ao ruído (art. 4, que recolle as disposicións encamiñadas a evitar ou reducir a exposición a ruído e se fai referencia ao colectivo de persoas traballadoras especialmente sensibles e o art. 6.5.g, sobre a avaliación de riscos).
- ☑ Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre a protección da saúde e seguridade dos traballadores contra os riscos relacionados cos axentes químicos durante o traballo (art. 6, onde se recolle as obrigas en relación a avaliación de riscos, facendo referencia tamén aos traballadores especialmente sensibles).
- ☑ Real Decreto 1311/2005, de 4 de novembro, sobre a protección da saúde e seguridade dos traballadores fronte aos riscos derivados ou que poidan derivarse da exposición a vibracións mecánicas (art. 4, onde se fai referencia de novo á avaliación de riscos tendo en conta aos traballadores especialmente sensibles; art. 5.5 que recolle as disposicións encamiñadas a evitar ou reducir a exposición a vibracións).
- ☑ Real Decreto 664/1997, de 12 de maio, sobre a protección dos traballadores contra os riscos relacionados coa exposición a axentes biolóxicos durante o traballo (art. 4.3.f sobre avaliación de riscos tendo en conta aos traballadores especialmente sensibles).
- ☑ Real Decreto 665/1997, de 12 de maio, sobre a protección dos traballadores contra os riscos relacionados coa exposición a axentes canceríxenos durante o traballo (art. 3, onde se recolle as obrigas en relación a avaliación de riscos, facendo referencia tamén aos traballadores especialmente sensibles; art. 5 sobre a prevención e redución da exposición a estes axentes).
- ☑ Real Decreto 486/2010, de 23 de abril, sobre a protección da saúde e seguridade dos traballadores fronte aos riscos relacionados coa exposición a radiacións ópticas artificiais (art. 4 sobre as medidas encamiñadas a prevención e redución á súa exposición, tomando as medidas que sexan necesarias no caso dos traballadores/as especialmente sensibles e art. 6 de avaliación de riscos).
- ☑ Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposicións mínimas de seguridade e saúde relativas á manipulación manual de cargas que entrañe riscos, en particular dorsolumbares, para os traballadores (sobre medidas preventivas a adoptarse para a adecuada protección dos traballadores/as, principalmente as destinadas a garantir que da manipulación manual de cargas non se deriven riscos para eles/as, en particular, dorsolumbares, sobre todo cando concorran determinados factores. No Anexo recóllense estes factores, entre os que aparecen os factores individuais da persoa traballadora que pode reducir a súa aptitude para a realización desas tarefas, como é o caso da idade avanzada do traballador/a).

- ☑ Real Decreto 773/1997, do 30 de maio, sobre disposicións mínimas de seguridade e saúde relativas ao uso polos traballadores de equipos de protección individual.
- ☑ Real Decreto 1407/1992, do 20 de novembro, polo que se regulan as condicións para a comercialización e libre circulación intra comunitaria dos equipos de protección individual.
- ☑ Real Decreto 1215/1997, de 18 de xullo, polo que se establecen as disposicións mínimas de seguridade e saúde para a utilización polos traballadores dos equipos de traballo (art. 3, que fai referencia ás obrigas do empresario/a, con mención especial ao colectivo de traballadores especialmente sensibles).
- ☑ Real Decreto 337/2010 de 19 de marzo, polo que se modifica o Real Decreto 39/1997 de 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento de Servizos de Prevención; o Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, polo que se modifica a Lei 32/2006, de 18 de outubro, que regula a subcontratación na industria da construción e o Real Decreto 1627/1997, de 24 de outubro polo que se establecen as disposicións mínimas de seguridade e saúde en obras de construción.
- ☑ Real Decreto 2177/2004, de 12 de novembro, polo que se modifica o Real Decreto 1215/1997, de 18 de xullo, polo que se establecen as disposicións mínimas de seguridade e saúde para a utilización polos traballadores de equipos de traballo, en materia de traballos temporais en altura.
- ☑ Real Decreto-lei 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer a continuidade da vida laboral dos traballadores de maior idade e promover o envellecemento activo.

4.2. NORMATIVA AUTONÓMICA

- ☑ Lei 14/2007, do 30 de outubro, pola que se crea e regula o Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral.
- ☑ Decreto 204/1997, do 24 de xullo, polo que se crea o Servizo de Prevención de Riscos Laborais para o persoal ao servizo da Administración da Xunta de Galicia.
- ☑ Decreto 17/2009, do 21 de xaneiro, polo que se aproba o Plan de prevención de riscos laborais na Administración xeral da Xunta de Galicia.
- ☑ Orde do 25 de marzo de 2009, da Consellería de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza, pola que se publican os procedementos de vixilancia da saúde, avaliación de riscos e xestión de emerxencias do Plan de prevención de riscos laborais da Administración xeral da Xunta de Galicia.
- ☑ Orde do 21 de abril de 2010, DOG de 4 de maio, pola que se regula o proceso para formación inicial en materia de prevención de riscos laborais para o persoal funcionario e laboral da administración que accede á Xunta de Galicia a través dun proceso selectivo.
- ☑ Resolución do 29 de decembro de 2010, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do acordo sobre dereitos de participación do persoal ao servizo da Administración da Xunta de Galicia en materia de prevención de riscos laborais.
- ☑ Resolución do 11 de xuño de 2012 pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, da modificación da Resolución do 29 de decembro de 2010 pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do acordo sobre os dereitos de participación do persoal ao servizo da Administración da Xunta de Galicia en materia de prevención de riscos laborais.
- ☑ Orde do 4 de setembro de 2013 pola que se regula o rexistro das actas de designación de delegados e delegadas de prevención de riscos laborais.

- ☑ Resolución do 5 de novembro de 2013, da Dirección Xeral de Traballo e Economía Social, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación, no Diario Oficial de Galicia da modificación da Resolución do 29 de decembro de 2010 pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación, no Diario Oficial de Galicia do acordo sobre os dereitos de participación do persoal ao servizo da Administración da Xunta de Galicia en materia de prevención de riscos laborais.

RISCOS LABORAIS AOS
QUE ESTAN EXPOSTOS
ESTES PROFESIONAIS

5. RISCOS LABORAIS AOS QUE ESTÁN EXPOSTOS ESTES PROFESIONAIS

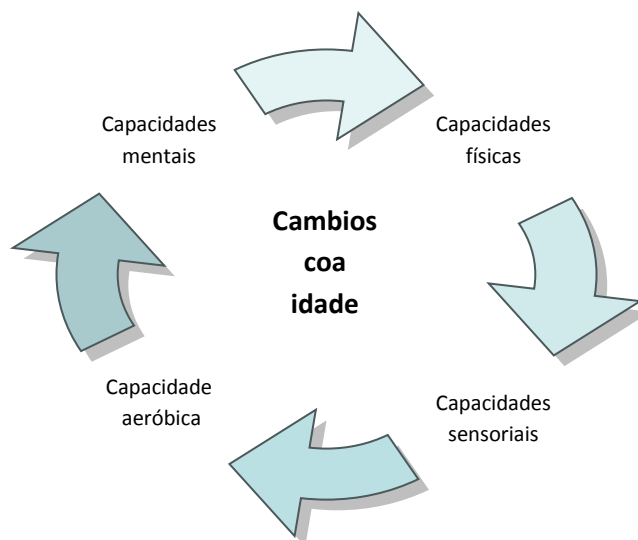
O envellecemento da poboación traballadora (55 anos ou máis) implica diversos retos en materia de seguridade e saúde laboral, como poden ser:

- ☑ Cada vez as persoas terán que traballar durante máis tempo, o que potencialmente implica unha exposición máis prolongada aos riscos laborais. Isto supón un factor de risco para o desenvolvemento de problemas de saúde relacionados co traballo (por ex. trastornos músculo esqueléticos).
- ☑ Ao traballar durante máis tempo, os problemas de saúde crónicos, como as enfermidades cardiovasculares, a hipertensión, as enfermidades respiratorias crónicas, etc. serán máis probables entre os traballadores/as, asociadas ás características e hábitos propios da persoa traballadora.

Do mesmo xeito, o envellecemento da poboación afecta ao entorno laboral con:

- ☑ Menos cotizacións no sistema público: o envellecemento da poboación leva a un aumento de poboación traballadora en idade de xubilación, co que está previsto que o peso das pensións no PIB incremente en 3,6 puntos, segundo os datos proporcionados polo Ministerio de Emprego e Seguridade Social. Sen embargo, non só o envellecemento da poboación traballadora afecta á redución das cotizacións. A isto hai que engadir outros factores non demográficos (diminución das bases de cotización por maior contratos a tempo parcial ou con soldos máis baixos, incremento de autónomos, etc.).
- ☑ Aumento da idade de xubilación por necesidades económicas, mellora da calidade de vida, aumento na esperanza de vida, etc. A Lei 27/2011 supuxo un avance relevante no ámbito da sostibilidade das pensións, alargando paulatinamente o período de vida profesional que se conta para o cálculo das pensións dende 15 a 25 anos ata o 2022.
- ☑ Descenso da natalidade.

No ámbito da seguridade e saúde laboral podemos destacar que os traballadores/as, coa idade, empezan a padecer cambios fisiolóxicos, morfolóxicos, psicolóxicos e sociais.



- ☑ **Diminución das capacidades físicas ou sensitivas.** Prodúcese cambios na composición do corpo: decrece a masa muscular, o tecido óseo, a contractibilidade do músculo cardíaco e do ritmo sinusal e a superficie respiratoria do pulmón; hai calcificación das articulacións e cambios osteoartríticos. A forza muscular máxima redúcese, así como o percorrido das articulacións: redución do 15/20% para esforzos e capacidades máximas (Gil Hernández, 2009, 411).

As capacidades físicas comezan a declinar de maneira apreciable a partir dos 40/50, estimándose que o desempeño físico máximo descende 1,5% por ano aproximadamente (OMS, 1993, 13).

En canto a mobilidade en relación coa idade, prodúcese unha mobilidade reducida e unha maior rixidez articular e fragilidade ósea.

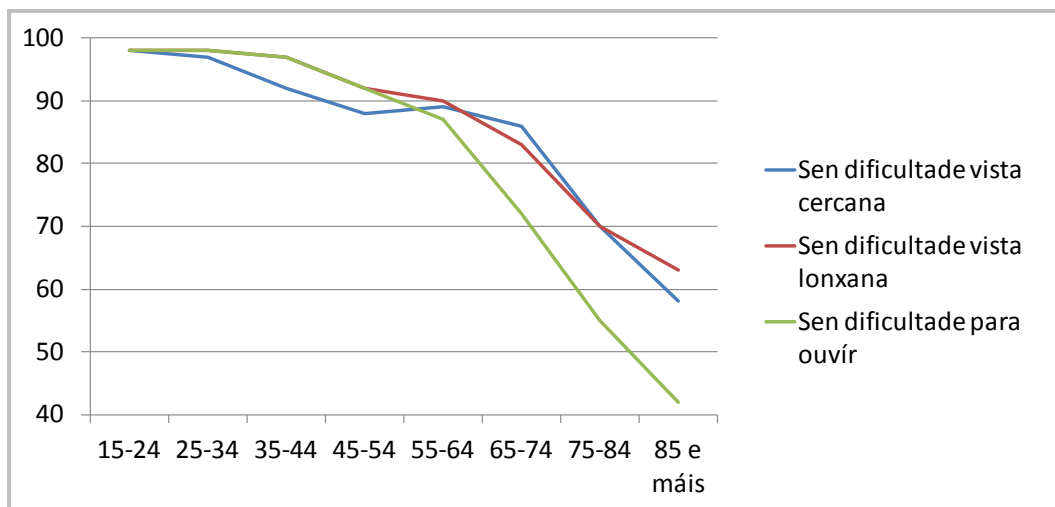
En relación co equilibrio, os cambios poden xerar maior risco de caídas, esvaróns ou tropezos, ademais de riscos específicos para os traballos en altura.

- ☑ **Diminución das capacidades sensoriais** (vista, oído, sistema nervioso, etc.), aumentando o risco de sufrir accidentes.

Das capacidades sensoriais que poden verse deterioradas destacan a **visión** e a **audición**. O deterioro visual pode derivarse de lesións oculares causadas pola exposición a químicos, po, radiacións, soldaduras, penetración de corpos estraños, etc., moi frecuentes en múltiples tipos de traballos na industria. Aquí tamén hai que ter en conta que coa idade altéranse as propiedades ópticas do globo ocular e en consecuencia implica unha menor capacidade para ver en condicións de pouca luz, redúcese a nitidez das imaxes na retina e altera o seu cromatismo, producindo unha diminución da agudeza visual, a capacidade para distinguir entre cores, a sensibilidade ao contraste e a capacidade visual para percibir a profundidade das cousas, para calcular distancias e a velocidade dos obxectos en movemento. Isto implica unha diminución do campo visual y da coordinación ollo-man moi a ter en conta.



Gráfica 16. Limitacións sensoriais das persoas de maior idade en España



Fonte: CEOE e INE, Enquisa Nacional e Saúde

A perda de audición é a de maior relevancia, podendo ser ata tres veces maior que a visual. Este deterioro pode ser debido á exposición experimentada polo traballador/a a altos niveis de ruído ao longo da súa vida laboral e afecta máis aos homes que ás mulleres, como recolle o artigo “T+55: Valoración de la capacidad funcional para el trabajo (III)” da serie “Seguridad y salud laboral para trabajadores/as mayores de 55 años: riesgos nuevos y emergentes” da Confederación Intersindical Galega (CIG). A valoración funcional destes sentidos na persoa traballadora ven determinada tanto pola magnitude desde deterioro, como da relevancia destes na interacción do traballo co entorno laboral no que realiza o seu traballo. En particular, os cambios inclúen a incapacidade para oír sons agudos e a capacidade de localizar a fonte do son.

- ☑ **Outros cambios fisiolóxicos:** redución da capacidade aeróbica, unha recuperación máis lenta tras un esforzo, lesión ou enfermidade; unha menor tolerancia ao frío/calor, cambios no sistema cardiovascular, respiratorio, metabólico, etc.

Prodúcese unha redución da capacidade aeróbica de aproximadamente o 10% cada dez anos (menor gasto cardíaco, menor capacidade pulmonar e maior consumo de osíxeno durante o exercicio físico), e unha menor capacidade para autorregular a temperatura corporal.



Igualmente, cada dez anos diminúe a masa libre de graxa e aumenta a masa graxa. Aparecen cambios na capacidade de termoregulación e aumenta o risco coronario. A pel vólvese máis fina e fráxil, podendo aparecer maior susceptibilidade á inflamación cutánea .

Ademais, redúcese a capacidade adaptativa destas persoas a ambientes con temperaturas límites, sendo aconsellable neste caso restricións preventivas en canto ao tempo de exposición. Recoméndase non dispoñer a traballadores/as de 55 ou máis anos en postos de traballo expostos a condicións de calor ou frío extremas, realizar pausas e descansos e iniciar as tarefas progresivamente para mellorar a aclimatación.

O Real Decreto 486/97, do 14 de abril, sobre disposicións mínimas de seguridade e saúde nos lugares de traballo dedica o artigo 7 e o Anexo III ás condicións termohigrométricas dos lugares de traballo. A maioría das disposicións do Anexo III están destinadas a evitar as molestias e incomodidades aos traballadores/as. Así, establece que as condicións ambientais dos lugares de traballo non deben ser un risco para a saúde e seguridade dos traballadores e traballadoras.

As condicións físico-ambientais do posto deben estar adaptadas as características da poboación envellecida, reducindo esforzos físicos e redistribuíndo as tarefas en relación aos principios ergonómicos, visualizando a adaptación do traballo ás habilidades e competencias do traballador/a, flexibilizando os espazos e os tempos mentres se establezan claramente os resultados que se esperan do seu desempeño laboral, incluso xerando plans de acción para implementar medidas básicas orientadas a promoción de estilos de vida e ambientes de traballo saudables.

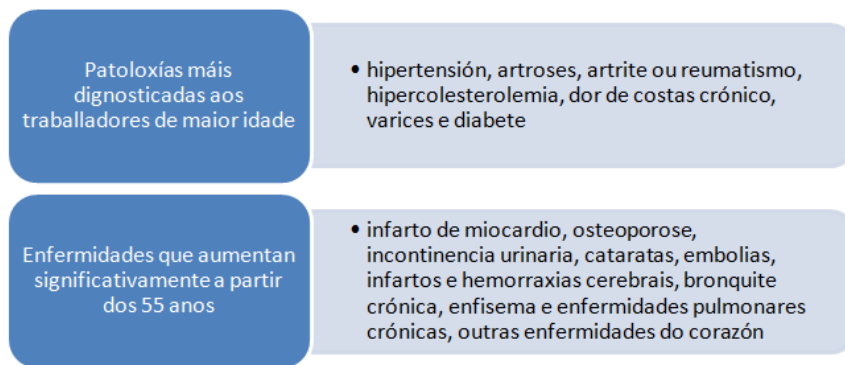
- ☑ **Redución das capacidades mentais:** con cambios menores na atención, perda de memoria nas tarefas asignadas e no procesamento de información.

O emprego de novas tecnoloxías e os cambios tecnolóxicos poden producir riscos psicosociais nestes traballadores/as, que nalgúns casos resístense ao cambio (medo ao descoñecido,

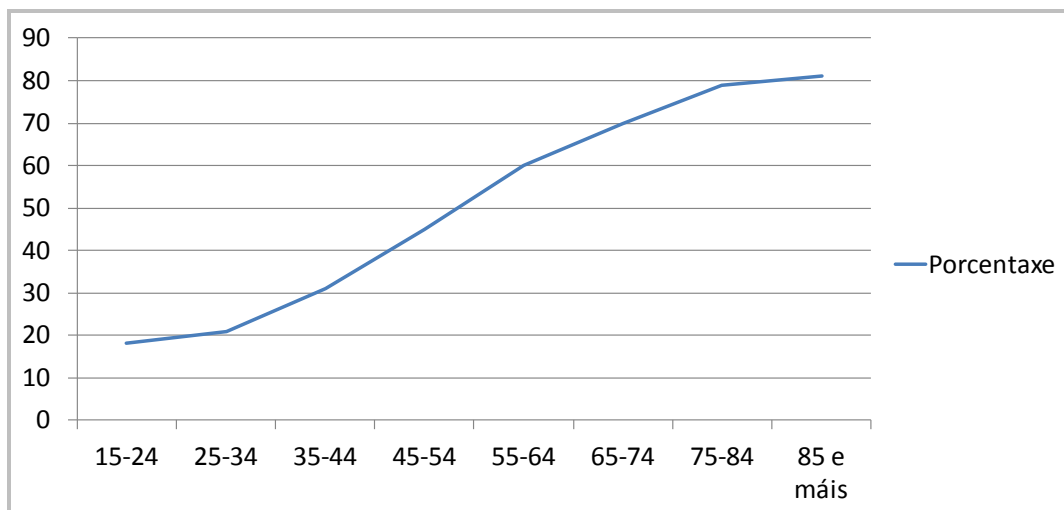
percíbena como unha ameaza, esforzo de aprendizaxe, cuestionamento da súa capacidade, medo ao fracaso, ameaza ao seu posto, perda de control sobre o traballo, etc.).

Estamos actualmente ante unha transformación sen precedentes nas organizacións empresariais, independentemente do seu tamaño e do sector ao que pertencen. As empresas atópanse claramente afectadas pola incorporación das Tecnoloxías da Información e a Comunicación (TIC), e este feito repercute notablemente no mercado de traballo, coa consecuente demanda ou aumento da poboación traballadora con coñecementos e habilidades en TIC. Por outra banda, as TIC, á súa vez, están en permanente transformación e evolución, polo que o concepto de "longlife learning", ou "educación continua" , é fundamental. Os traballadores/s vense obrigados a adaptarse, a adecuar as súas habilidades e experiencias aos novos requirimentos.

O envellecemento das persoas traballadoras leva tamén a un aumento da incidencia das enfermidades crónicas (diabetes, reuma, doenzas cardíacas), dexenerativas do sistema nervioso (demencia, Alzheimer) e outras patoloxías.



Gráfica 17. Poboación española con algunha enfermidade ou problema de saúde crónico percibido segundo grupo de idade



Fonte: CEOE e INE, Enquisa Nacional e Saúde

O impacto das enfermidades profesionais tamén é maior co envellecemento, sobre todo daquelas xeradas polo tempo de exposición prolongada durante toda a súa vida laboral.

Os cambios no sono poden producir riscos nos traballos nocturnos ou con turnicidade e a perda do mantemento da concentración durante períodos longos de tempo.

As seguintes cuestións deben ser consideradas, entre outras, en relación aos cambios das capacidades funcionais que se producen como consecuencia do envellecemento: ergonomía, movementos repetitivos, a manipulación manual, as posturas forzadas, as quendas de traballo; os lugares de traballo (demasiado fríos, cálidos ou ruidosos, vibracións, etc.) e os traballos en altura.

É importante incorporar a xestión da idade á avaliación de riscos, tendo en conta nos distintos grupos de idade os posibles cambios das capacidades funcionais e o estado de saúde, prestando unha maior atención ás esixencias do traballo para realizar as melloras oportunas e facer fronte aos diversos cambios que poden experimentar os traballadores e traballadoras de 55 ou máis anos, considerándoos como un colectivo exposto, entre outros, aos seguintes riscos laborais :

- HIXIÉNICOS: iluminación, humidade relativa, ruído, temperatura, vibracións, radiacións, etc.
- ERGONÓMICOS: manipulación manual de cargas, posturas forzadas, movementos repetitivos, etc.
- PSICOSOCIAIS: carga mental, ritmo de traballo, organización e traballo en equipo, quendas de traballo, etc.

Envellecer non é una enfermidade nin unha patoloxía, é unha variable a ter en conta na PRL, incorporando a idade na xestión de seguridade e saúde dos traballadores/as.

5.1. FACTORES DE RISCO

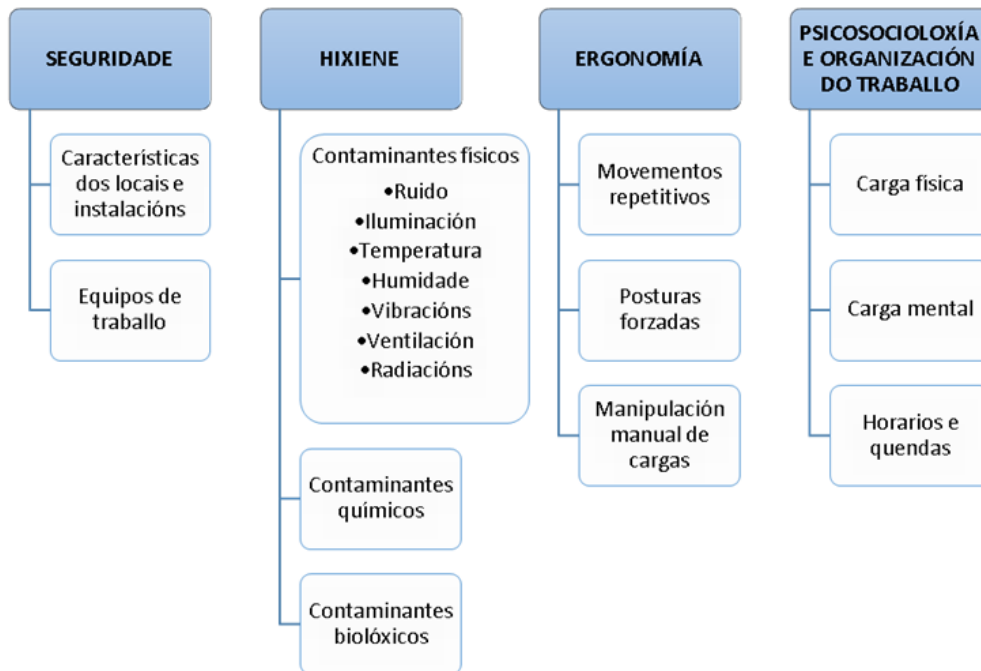
A avaliación dos riscos laborais é o proceso dirixido a estimar a magnitude daqueles riscos que non se puideron evitar, obtendo a información necesaria para que o empresario/a estea en condicións de tomar unha decisión apropiada sobre a necesidade de adoptar medidas preventivas e, en tal caso, sobre o tipo de medidas que deben adoptarse.

Hai diferentes métodos posibles para avaliar, por exemplo, o do Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo. En todo caso, independentemente do método que se empregue, sempre se terán en conta dous parámetros:

- Probabilidade de que determinados factores de risco materialícense en danos.
- Magnitude dos danos (consecuencias ou severidade).

Ambos factores deben ser valorados nunha escala de maior ou menor magnitude e a combinación de ambos os dous parámetros darán como resultado o valor do risco.

PRINCIPAIS FACTORES DE RISCO PARA OS TRABALLADORES/AS DE MAIOR IDADE



Dentro dos factores de risco máis comúns nos postos de traballo dos traballadores/as con 55 ou máis anos, está a necesidade de manter un **alto nivel de atención** nos traballos, sendo no sector de industria case do 75%, segundo A Enquisa Nacional de Condicións de traballo.

Aproximadamente, a metade destes traballadores/as de maior idade deben xestionar cargas pesadas no desenvolvemento das súas tarefas, ademais de varios traballos que implican movementos repetitivos de mans, brazos, etc. ou tarefas monótonas nalgúns postos.

Un terzo destes traballadores/as teñen que traballar moi rápido ou participar de varias tarefas á vez e outros tantos deles/as están regularmente expostos/as ao ruído.

Como último factor de risco, case un cuarto dos traballadores/as de maior idade deben adoptar con frecuencia posturas forzadas no seus postos de traballo .

Igualmente, deberá contarse coas **particularidades** de cada traballador/a na identificación dos factores de risco, como o seu estado de saúde coñecidos, condicións físicas, enfermidades, etc.

CARACTERÍSTICAS INDIVIDUAIS DOS TRABALLADORES		
Características xenéticas	Xénero	Aspectos físicos

Como se recolle da VII Enquisa Nacional de Condicións de Traballo 2011, realizada polo INSHT para unha mostra de 8.892 persoas traballadoras ocupadas, entre as principais causas de accidentes laborais no grupo de traballadores/as de 55 ou máis anos no sector da industria aparecen algún dos factores de risco comentados, como son as distraccións, descoidos, despistes (53,4%), as posturas forzadas (17,3%), o ritmo rápido de traballo (14,5%), levantar ou mover cargas pesadas (14,3%), seguidas das causas relacionadas co tráfico (12,1%) e o cansazo ou fatiga (11,4%).

Gráfica 18. Principais causas de accidentes de traballo na industria sufridos polos traballadores/as de 55 ou máis anos en España



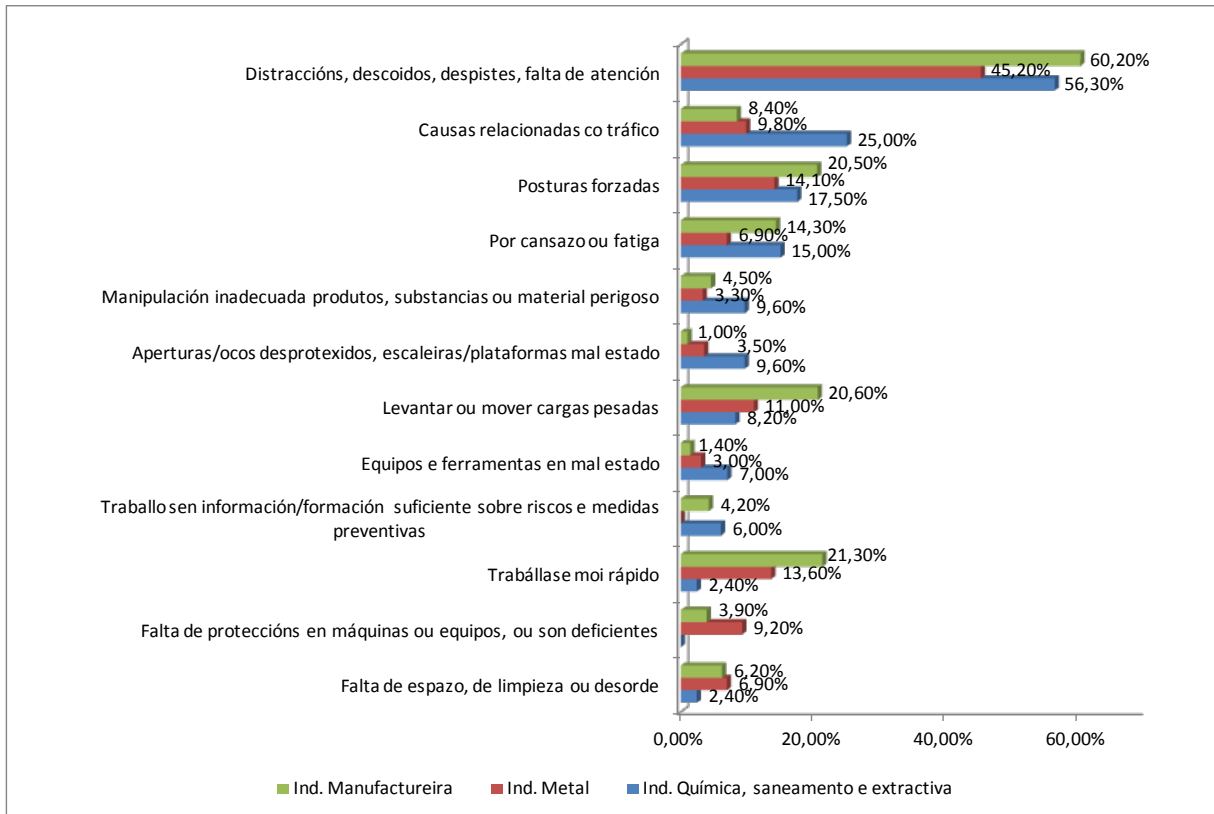
Fonte: elaboración propia a partir da VII Enquisa Nacional de Condicións de Traballo 2011.



En particular, tendo en conta as distintas ramas de actividade do sector **industrial**, obsérvase na gráfica 19 que, se ben as distraccións, descoidos e despistes son a principal causa de accidente das persoas traballadores de máis idade neste tipo de actividades, prodúcese con maior incidencia na industria manufacturera (60,2% dos casos) e na industria química, de saneamento e extractiva (56,3%), estando por riba da medida do sector para ese grupo de idade (53,4%). Tamén é salientable que para un 25% dos traballadores/as de 55 ou máis anos da industria química, de saneamento e extractiva, a súa segunda causa de accidente laboral é a relacionada co tráfico.

No caso dos traballadores/as da industria manufacturera destacan ademais como principais causas de accidentes nestes traballadores e traballadoras, traballar moi rápido, levantar ou mover cargas pesadas e as posturas forzadas. Isto tamén acontece na industria do metal.

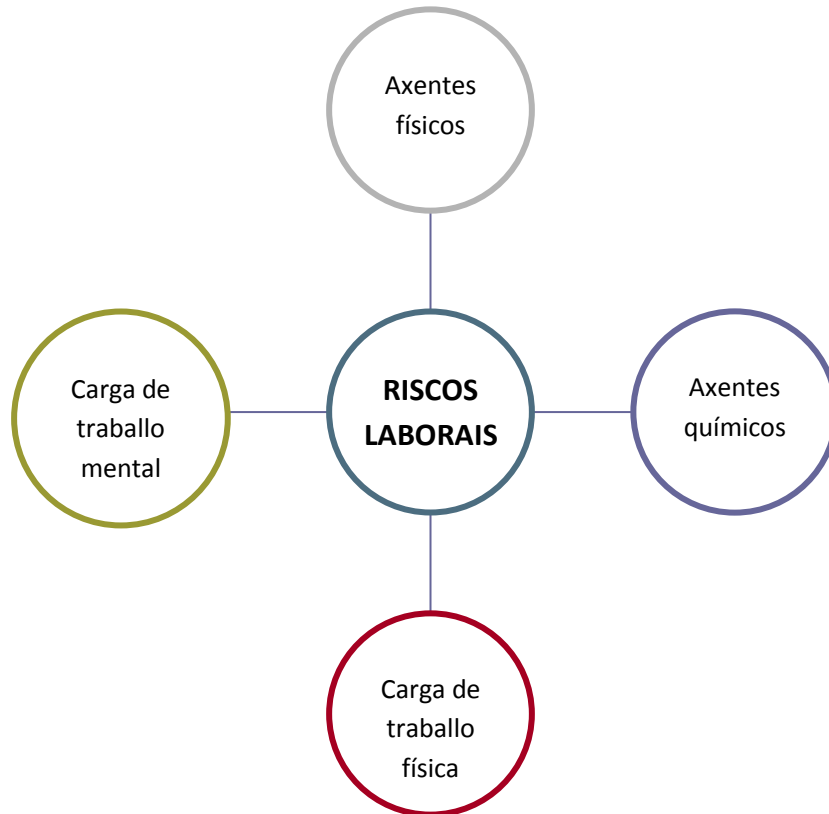
Gráfica 19. Principais causas de accidentes de traballo nas ramas de actividade da industria sufridos polos traballadores/as de 55 ou máis anos en España



Fonte: elaboración propia a partir da VII Enquisa Nacional de Condicións de Traballo 2011.

5.2. RISCOS LABORAIS

Hai unha gran variabilidade individual en saúde e capacidade física, e este factor aumenta coa idade, polo que non deben facerse suposicións baseadas puramente na idade para a identificación dos riscos nos traballadores/as de maior idade.



Os principais riscos laborais aos que están expostos os traballadores e traballadoras de maior idade descríbense a continuación.

Exposición a riscos por axentes físicos: ruído, vibracións, iluminación, temperatura, radicacións, etc.

Os espazos de traballo deben ter unha atmosfera cómoda. A lexislación establece que o microclima dentro do centro de traballo deberá ser o máis agradable posible e, en todo caso, axeitado para o organismo humano e o tipo de actividade tendo en conta a temperatura, condicións de iluminación, contaminación acústica, vibracións, radiacións, etc..

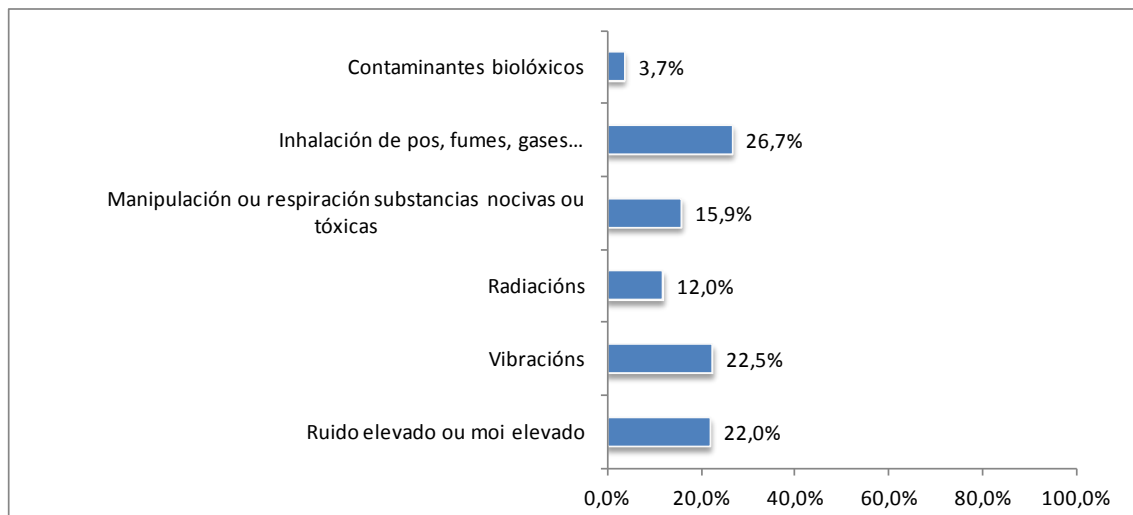
Unha iluminación inadecuada no traballo pode causar fatiga ocular, fatiga en xeral, dor de cabeza, tensión e accidentes. Ademais, pode causar posturas que xeran, en definitiva, desordes músculo-esqueléticos.

→ Consecuencias para os traballadores/as

- Menor tolerancia aos cambios de temperatura, diminución da atención e do enfoque, alteracións no aparato auditivo.
- Tratamentos periódicos e recuperacións máis lentas das lesións.

Como se recolle na seguinte gráfica, unha de cada catro persoas traballadoras de 55 ou máis anos no sector industrial en España están expostas á inhalación de pos, fumes, gases ou outros vapores nocivos ou tóxicos, a vibracións e a ruído elevado ou moi elevado no posto de traballo, o que reflicte a necesidade de acometer medidas preventivas para eliminar ou reducir no posible a exposición a estes axentes físicos.

Gráfica 20. Riscos físicos aos que están expostos os traballadores/as de 55 ou máis anos na industria en España



Fonte: elaboración propia a partir da VII Enquisa Nacional de Condicións de Traballo 2011.

- ☑ **Exposición a axentes químicos:** manipulación de substancias ou mesturas de substancias nocivas ou tóxicas, inhalación de pos, fumes, etc., substancias que poden afectar ao organismo.

→ Consecuencias para os traballadores/as

- Irritacións nos ollos, nariz e garganta.
- Patoloxías dermatolóxicas, como irritacións ou dermatite na pel, ollos e mucosas, alerxias, etc.
- Patoloxías respiratorias: rinite, asma, etc.

- ☑ **Carga de traballo físico:** adopción de posturas forzadas ou fatigantes, estar de pé, levantar ou mover cargas pesadas, aplicar forzas importantes, repetir movementos, dispoñer de pouco espazo, etc.

→ Consecuencias para os traballadores/as

- Diminución da forza muscular.
- Limitación na mobilidade e elasticidade e trastornos lumbares.

- ☑ **Carga de traballo mental:** manter un nivel de atención alto, traballar con prazos estritos, atender varias tarefas á vez, realizar tarefas complexas, etc.

Os riscos psicosociais prexudican a saúde dos traballadores/as, causando estrés a longo prazo e xerando trastornos ou enfermidades cardiovasculares, respiratorias, gastrointestinais, dermatolóxicas, endocrinolóxicas, músculo-esqueléticas e mentais. Son o resultado de malas condicións de traballo, en particular dunha ineficiente organización do mesmo.

→ Consecuencias para os traballadores/as:

- Cambios na atención, toma de decisión e memoria.

5.3. SINISTRALIDADE LABORAL

☑ ESPAÑA

A VII Enquisa Nacional de Condicións de Traballo 2011 recolle que o 34,3% dos traballadores/as de 55 ou máis anos do tecido empresarial español non detectan riscos de accidente no seu lugar de traballo. No caso deste colectivo no sector industrial, este porcentaxe é do 21,6% (ver gráfica 21).

Atendo aos riscos laborais detectados, o principal risco de accidente da poboación traballadoras de 55 ou máis anos do sector industrial son os cortes e picadas (38,1%), seguido do risco de golpes (28,5%), caídas de persoas ao mesmo nivel (21,1%), queimaduras (16,6%) e caídas desde altura (16,5%).

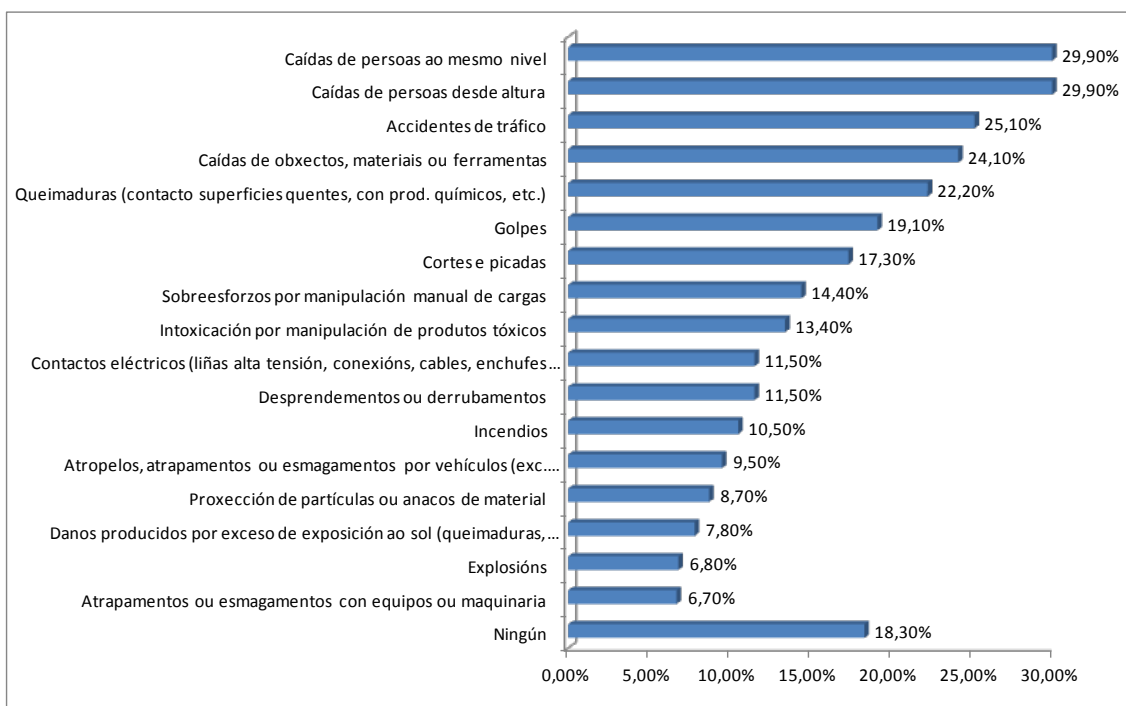
Gráfica 21. Principais riscos de accidente para traballadores/as de 55 ou máis anos no sector industrial en España.



Fonte: elaboración propia a partir da VII Enquisa de condicións de traballo.

Dentro das ramas de actividade do sector industrial, os datos obtidos a partir da enquisa para a industria química, de saneamento e extractiva reflicten que os principais riscos de accidentes producidos nesta actividade son as caídas ao mesmo nivel e as caídas en altura, cun 29,9% respectivamente, sendo os atrapamentos con equipos e maquinaria (6,70%), os de menor incidencia (ver gráfica 22).

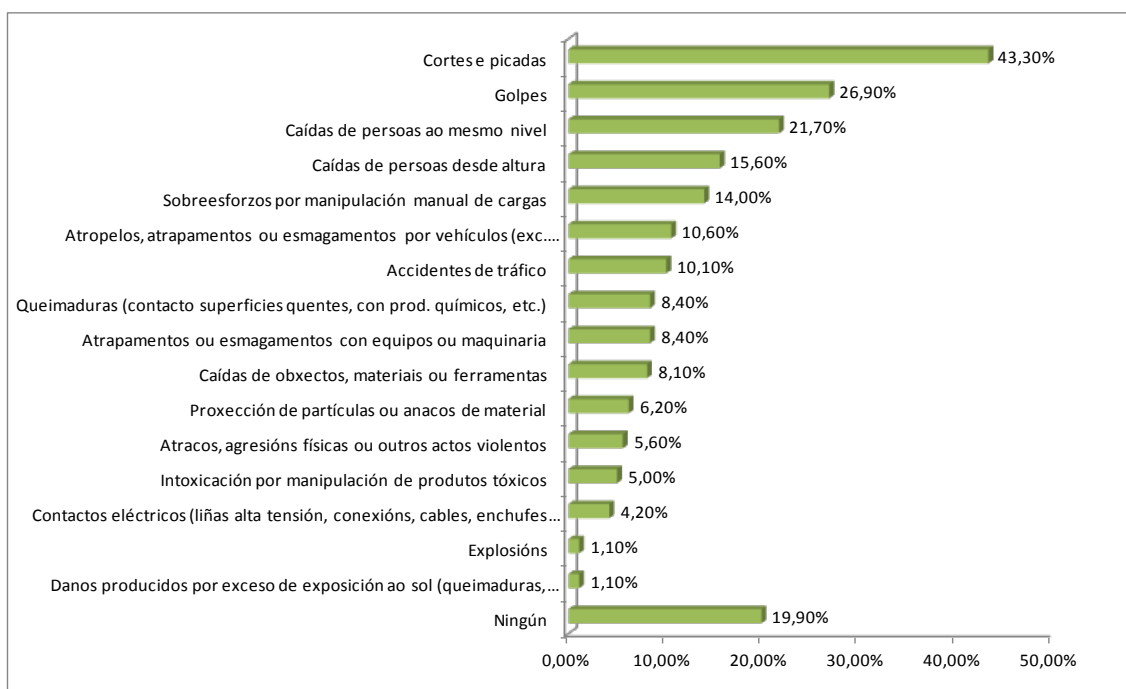
Gráfica 22. Principais riscos de accidente para traballadores/as de 55 ou máis anos na industria química, saneamento e extractiva



Fonte: elaboración propia a partir da VII Enquisa de condicións de traballo.

No caso da industria manufacturera, os datos da enquisa indican que os principais riscos de accidentes son os cortes e picadas (43,30%), seguido dos golpes (26,90%). Os riscos con menor incidencia son os danos producidos polo sol e as explosións, cun 1,10%.

Gráfica 23. Principais riscos de accidente para traballadores/as de 55 ou máis anos na industria manufacturera



Fonte: elaboración propia a partir da VII Enquisa de condicións de traballo.

REPERCUSIÓN NO SECTOR INDUSTRIAL DO ENVELLECIMENTO DA POBOACIÓN TRABALLADORA NA XESTIÓN DA PRL: IMPULSO DO ENVELLECIMENTO ACTIVO E OUTRAS MEDIDAS PREVENTIVAS

Pola súa parte, na industria do metal, o maior risco de accidente ao que están expostos os traballadores destacan os cortes e picadas (42,5%), seguidos dos golpes (34,2%). O menor porcentaxe correspóndese co risco de atracos, agresións físicas ou outros actos violentos e outro tipo de riscos, co 1,10% respectivamente.

Gráfica 24. Principais riscos de accidente para traballadores/as de 55 ou máis anos no sector do metal



Fonte: elaboración propia a partir da VII Enquisa de condicións de traballo.

Os cortes e picadas e os golpes no lugar de traballo son os principais riscos laborais identificados na industria manufacturera e na industria do metal.

Galicia

A continuación indícanse os datos correspondentes ao sector Industrial extraídos do Informe de Sinistralidade Laboral de Galicia do ISSGA.

No ano 2015 producíronse **25.349 accidentes laborais** con baixa na xornada de traballo, dos que o **14%** foron en traballadores/as de 55 ou máis anos, rexistrándose 17 accidentes mortais neste colectivo (ver táboa 1).

Por actividade, como se recolle na táboa 2, o 25,3% dos accidentes acontecidos en Galicia no 2015 foron no sector industrial. Neste sector rexístrase para ese ano un índice de incidencia da sinistralidade laboral de 6.061,7 accidentes por cada 1.000 persoas traballadoras expostas.

Táboa 1. Accidentes laborais con baixa en xornada de traballo segundo idade e gravidade. Ano 2015

	Leves				Graves				Mortais				Totais				
	Homes	Mulleres	% Homes	% Mulleres	Homes	Mulleres	% Homes	% Mulleres	Homes	Mulleres	% Homes	% Mulleres	Homes	Mulleres	Total	% Homes	% Mulleres
Menor de 16 anos	1	0	100,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	1	0	1	100,00	0,00
De 16 a 19 anos	117	35	76,97	23,03	0	1	0,00	100,00	0	0	0,00	0,00	117	36	153	76,47	23,53
De 20 a 24 anos	903	280	76,33	23,67	11	0	100,00	0,00	2	0	100,00	0,00	916	280	1.196	76,59	23,41
De 25 a 34 anos	4.157	1.404	74,75	25,25	48	5	90,57	9,43	6	0	100,00	0,00	4.211	1.409	5.620	74,93	25,07
De 35 a 44 anos	5.892	2.166	73,12	26,88	85	11	88,54	11,46	11	2	84,62	15,38	5.988	2.179	8.167	73,32	26,68
De 45 a 54 anos	4.312	2.206	66,16	33,84	96	17	84,96	15,04	23	0	100,00	0,00	4.431	2.223	6.654	66,59	33,41
De 55 a 65 anos	2.091	1.323	61,25	38,75	61	39	61,00	39,00	16	1	94,12	5,88	2.168	1.363	3.531	61,40	38,60
Maior de 65 anos	14	13	51,85	48,15	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	14	13	27	51,85	48,15
TOTAL	17.487	7.427	70,19	29,81	301	73	80,48	19,52	58	3	95,08	4,92	17.846	7.503	25.349	70,40	29,60

Fonte: "Sinistralidade laboral Galicia 2015" ISSGA

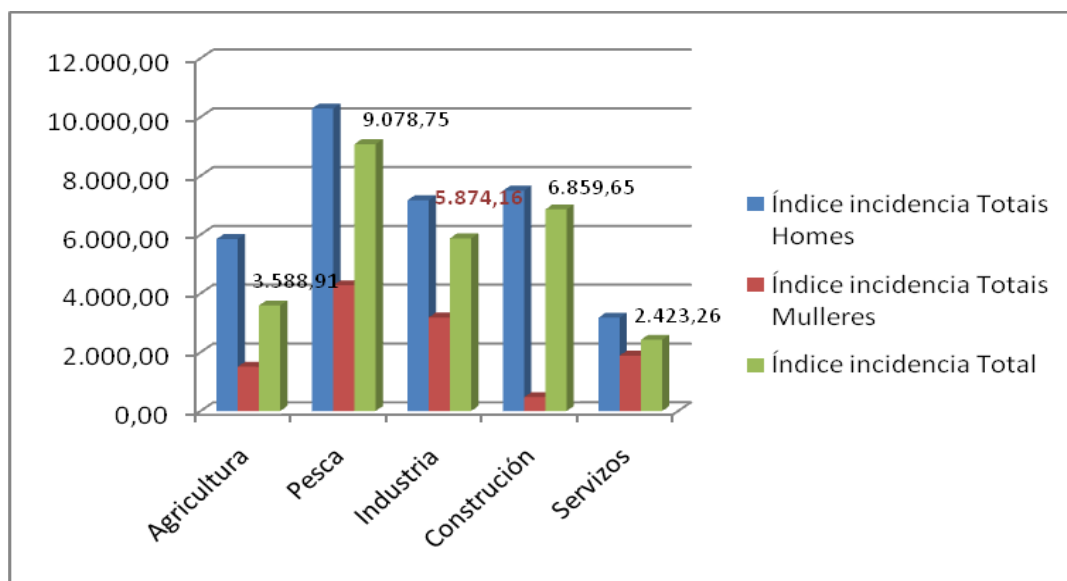
Táboa 2. Índice de Incidencia en Galicia por 100.000 traballadores /as. Ano 2015

	Poboación afiliada			Índice incidencia leves			Índice incidencia graves			Índice incidencia mortais			Índice incidencia totais		Índice incidencia
	Homes	Mulleres	Total	Homes	Mulleres	Total	Homes	Mulleres	Total	Homes	Mulleres	Total	Homes	Mulleres	
Agricultura	17.041	16.430	33.471	5.668,68	1.710,29	3.725,61	264,07	91,30	179,26	17,60	0,00	8,96	5.950,36	1.801,58	3.913,84
Pesca	14.223	4.383	18.606	5.905,93	2.121,83	5.014,51	232,02	68,45	193,49	70,31	0,00	53,75	6.208,25	2.190,28	5.261,74
Industria	84.851	35.625	120.476	6.909,76	3.769,82	5.981,27	84,85	30,88	68,89	15,32	2,81	11,62	7.009,94	3.803,51	6.061,79
Construción	45.391	4.448	49.839	6.745,83	651,98	6.201,97	158,62	22,48	146,47	24,23	0,00	22,07	6.928,69	674,46	6.370,51
Servizos	224.145	322.561	546.706	3.014,12	1.761,22	2.274,90	35,25	13,33	22,32	9,37	0,62	4,21	3.058,73	1.775,17	2.301,42
TOTAL	385.651	383.447	769.098	4.534,41	1.936,90	3.239,38	78,05	19,04	48,63	15,04	0,78	7,93	4.627,50	1.956,72	3.295,94

Fonte: "Sinistralidade laboral Galicia 2015" ISSGA

Nos datos diferenciados por provincias, temos que en A Coruña o índice de incidencia no sector industrial correspóndese ao 1,74%.

Gráfica 25. Índice de Incidencia na provincia de A Coruña por sexos e sector de actividade. Ano 2015.

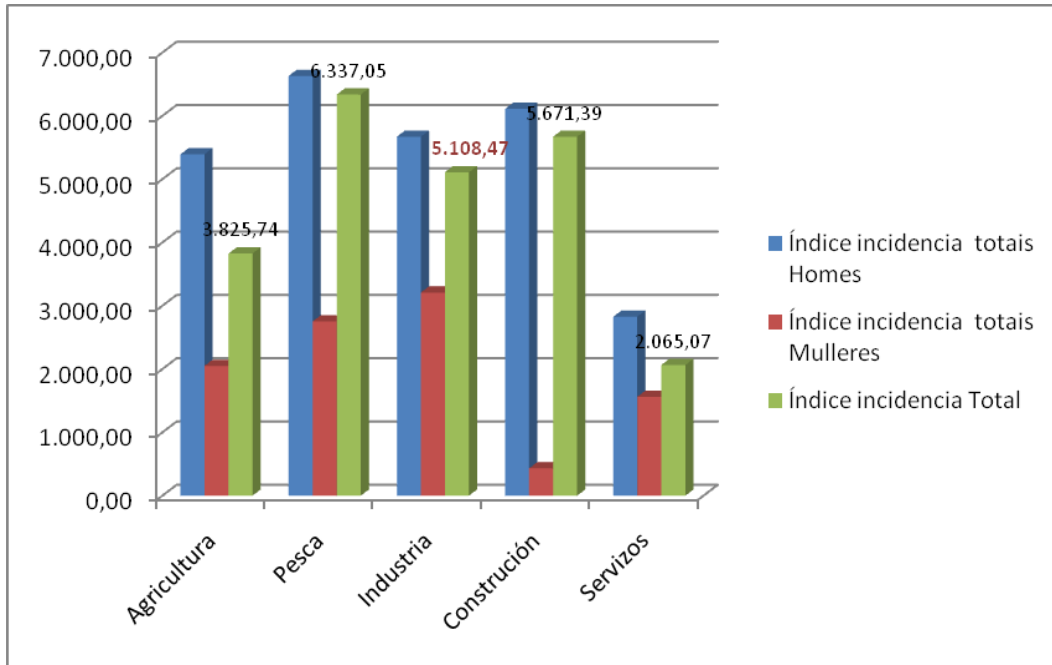


Fonte: elaboración propia a partir dos datos de sinistralidade do Issga

REPERCUSIÓN NO SECTOR INDUSTRIAL DO ENVELLECEMENTO DA POBOACIÓN TRABALLADORA NA XESTIÓN DA PRL: IMPULSO DO ENVELLECEMENTO ACTIVO E OUTRAS MEDIDAS PREVENTIVAS

Na provincia de Lugo, o índice de incidencia na industria correspóndese ao 1,73% dos accidentes, menor que na provincia de A Coruña.

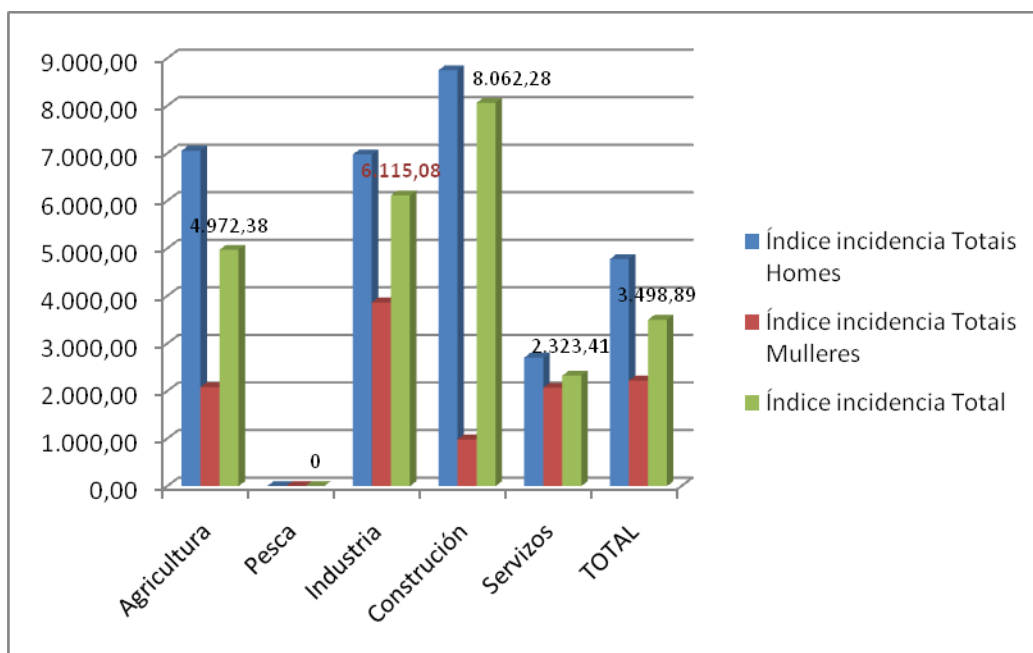
Gráfica 26. Índice de Incidencia na provincia de Lugo por sexos e sector de actividade. Ano 2015.



Fonte: elaboración propia a partir dos datos de sinistralidade do Issga

Na provincia de Ourense, o índice de incidencia na industria correspóndese ao 1,74% dos accidentes, igual que na provincia de A Coruña.

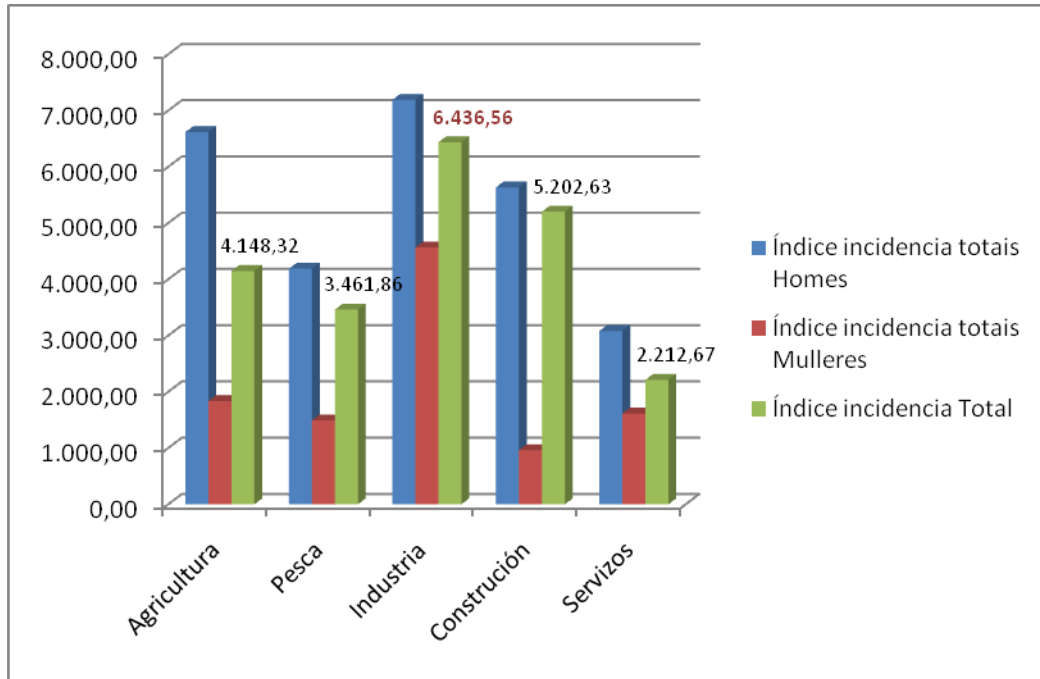
Gráfica 27. Índice de Incidencia na provincia de Ourense por sexos e sector de actividade. Ano 2015.



Fonte: elaboración propia a partir dos datos de sinistralidade do ISSGA

Finalmente, na provincia de Pontevedra, o índice de incidencia na industria correspóndese ao 1,97% dos accidentes, o maior de todas as provincias.

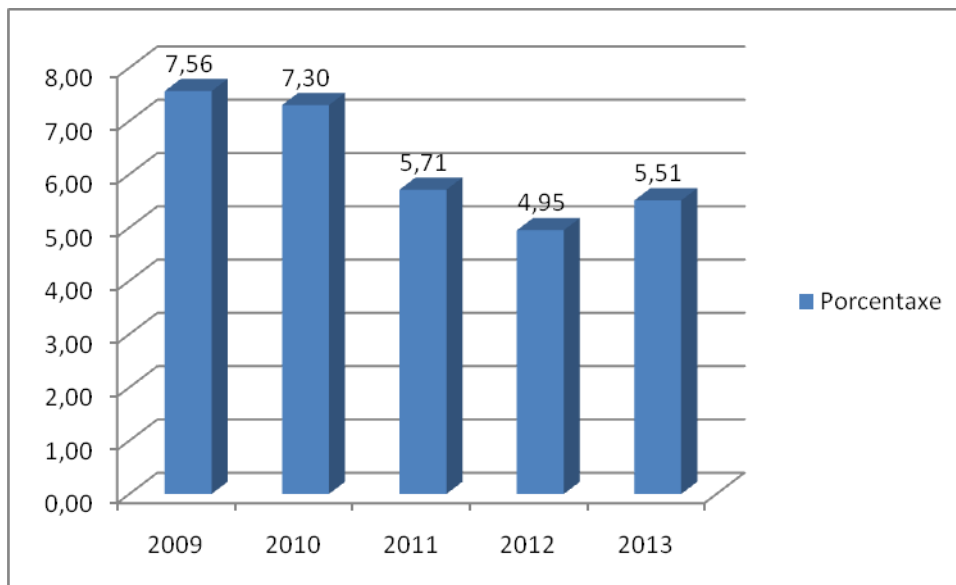
Gráfica 28. Índice de Incidencia na provincia de Pontevedra por sexos e sector de actividade. Ano 2015.



Fonte: elaboración propia a partir dos datos de sinistralidade do ISSGA

Por grupos de idade, destacamos dende o 2009 ata o 2013, que os accidentes de traballadores/as de 55 anos ou máis descendieron a partir do ano 2010 e presentaron un pequeno aumento no ano 2013 con respecto ao ano anterior, cun 5,51%.

Gráfica 29. Taxa dos accidentes totais para traballadores de 55 ou máis anos de 2009 a 2013.

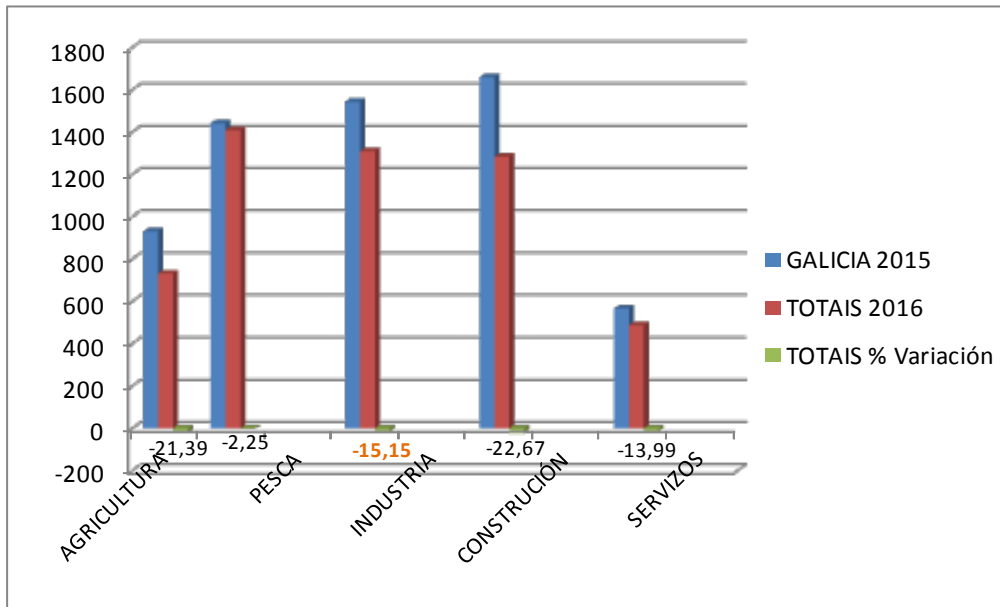


Fonte: elaboración propia a partir dos datos de sinistralidade do ISSGA

REPERCUSIÓN NO SECTOR INDUSTRIAL DO ENVELLECIMENTO DA POBOACIÓN TRABALLADORA NA XESTIÓN DA PRL: IMPULSO DO ENVELLECIMENTO ACTIVO E OUTRAS MEDIDAS PREVENTIVAS

Na Información estatística da sinistralidade laboral do Boletín trimestral do ISSGA para o período de abril-xuño de 2015 a marzo 2016, reflíctese o resumo dos índices de incidencia por sectores e actividade para Galicia, dende Abril de 2015 ata xuño de 2016. De acordo con estes datos, no sector industrial en Galicia, os índices de incidencia **descenderon nun 15,15%**.

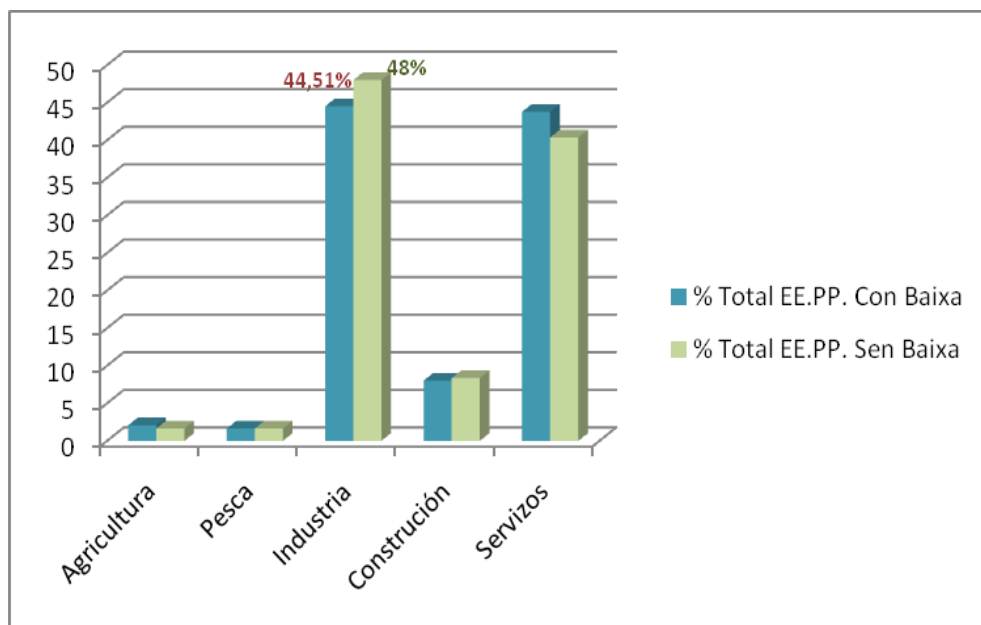
Gráfica 30. Índices de incidencia por sectores e actividade. Abril- xuño 2015/2016.



Fonte: elaboración propia a partir dos datos de sinistralidade do Issga

Na análise do sector da industria, diagnosticáronse un **44,51%** de enfermidades con baixa e nun **48%** de enfermidades sen baixa, para o 2015.

Gráfica 31. Enfermidades profesionais en Galicia por sector e actividade. Ano 2015.



Fonte: elaboración propia a partir dos datos de sinistralidade do ISSGA

A XESTIÓN DA PREVENCIÓN DE
RISCOS LABORAIS NO COLECTIVO
DE TRABALLADORES DE 55 OU
MÁIS ANOS. NECESIDADES
IDENTIFICADAS

6. A XESTIÓN DA PRL NO COLECTIVO DE TRABALLADORES MAIORES DE 55 ANOS. NECESIDADES IDENTIFICADAS.

É preciso recordar que un sistema de xestión da prevención de riscos laborais consiste na ordenación de actividades e procedementos que fan posible a calquera empresa o cumprimento estruturado e sistemático da lexislación vixente. Pero ademais, dentro deste ciclo de xestión, a actividade crítica é a planificación, que permitirá, a través das actuacións precisas, poder alcanzar os obxectivos definidos, cumprindo a política da empresa, e coa necesaria asignación de recursos (económicos, materiais e humanos).



Pódese facer unha interpretación máis ampla do art. 25.1 da LPRL que regula a obriga específica dos empresarios/as con respecto aos traballadores/as sensibles, entendendo esta especial sensibilidade como unha maior predisposición dos traballadores e traballadoras maiores aos posibles danos laborais. As persoas de 55 ou máis anos, como consecuencia do paso dos anos, soen estar expostos aos riscos laborais debido a unha paulatina redución das súas capacidades e facultades (físicas, cognitivas e/ou sensoriais) e/ou seu estado de saúde por mor da idade, cometen imprudencias, teñen un exceso de confianza polos seus anos de experiencia, perden autoestima, determinadas condicións laborais poden resultar máis agresivas para eles/as (altas ou baixas temperaturas, esforzos físicos, ruído, quedas de traballo...), etc.



Sen embargo, en materia preventiva, ao contrario que os traballadores/as mozos/as, as persoas traballadoras de máis idade non teñen unha protección específica a nivel regulamentario, nin a nivel interno nin doutro tipo, aínda que está a “Recomendación 162 OIT”. Tampouco se fai referencia sobre o envellecemento e a súa influencia no incremento dos riscos ou a xeración de riscos específicos.

Isto esixe un novo enfoque e considerar a idade na xestión de PRL na contorna laboral, máis aínda no sector industrial, onde existe un alto índice de sinistralidade laboral.

A falta de definición de medidas preventivas necesarias enfocadas neste colectivo e a falta de desenvolvemento regulamentario sobre este aspecto, fai que os convenios colectivos sexan un bo instrumento para mellorar ou desenvolver esta materia. Ademais, tendo en conta que a insuficiencia dos argumentos legais, e sendo a lei como é de mínimos, non existe obstáculo de ningún tipo para incluír as necesarias referencias á idade na política da empresa, avaliación de riscos, formación, inclusión de boas prácticas, etc. na súa xestión preventiva.

O resultado da profunda análise das fontes documentais (consulta bibliografía) e entrevistas feitas a expertos do sector industrial, leva directamente a unha diagnose clara acerca da ausencia de tratamento diferencial dos traballadores/as de 55 ou máis anos na xestión preventiva das empresas do sector. Salvo excepcións, non hai **explicitación dos traballadores/as maiores nos Plans de Prevención**, debido a que non se percibe nestas empresas a necesidade de incluír a este colectivo nas súas políticas ou nos seus obxectivos en relación á PRL integrada na xestión xeral da empresa. Existe polo tanto unha desintonía entre o aumento gradual proporcionalmente deste colectivo no persoal das industrias do sector e a importancia que se lle da á súa xestión preventiva específica.

Veremos a continuación esta relación cos principios epígrafes da xestión preventiva, en relación aos traballadores/as de maior idade.



As empresas teñen persoal de distintas xeracións con necesidades, expectativas e culturas variables e enfróntanse aos retos específicos dunha man de obra de maior idade.

O envellecemento da man de obra e os retos que este supón esixe un novo enfoque na xestión da idade na contorna laboral. As empresas que non valoren o potencial dunha man de obra progresivamente máis envellecida e a necesidade de facer fronte aos retos derivados poden poñer en perigo a súa produtividade e competitividade.

A xestión da idade implica a xestión dos recursos humanos enfocados a man de obra no proceso de envellecemento (traballadores/as de 55 anos ou máis).

6.1. A XESTIÓN DA PREVENCIÓN

Nesta primeira parte considérase unha xestión preventiva óptima para a empresa industrial, considerando aos traballadores/as de maior idade.

Na segunda parte (capítulo 6.2.) consideraranse especificamente as necesidades detectadas no sector industrial para os traballadores e traballadoras de maior idade en Galicia.

6.1.1. Organización da prevención. Avaliación de riscos

Deberá realizarse a avaliación de riscos en función da actividade, características dos postos nas organizacións e dos traballadores e traballadoras que desempeñen os postos. Igualmente, é preciso que sexa revisada ou actualizada cando existan cambios nas condicións de traballo ou cando se produzan cambios na saúde dos traballadores/as.

Nos artigos 18 e 19 da LPRL establécense os requisitos e marco legal para a formación e información dos traballadores/as.

No ámbito do persoal envellecido, as propostas a levar a cabo serán as seguintes:

- Na avaliación de riscos ter en conta o factor de idade e todos aqueles aspectos relacionados cos traballadores/as de 55 ou máis anos que poidan facer que estean expostos a maiores riscos (características físicas, biolóxicas, estado de saúde, etc.) e en función destes, adoptar as medidas preventivas e de protección necesarias.
- Evitar que estas persoas traballadoras sexan empregadas en postos de traballo nos que das súas características poidan poñerse en situación de risco eles/as, outros traballadores/as ou outras persoas relacionadas coa empresa.
- Informar sobre os riscos específicos dos traballadores/as de maior idade no traballo, como resultado da avaliación de riscos.
- Definir o programa de formación para traballadores/as de maior idade: novas tecnoloxías, manipulación manual de cargas, idiomas, etc.

En base aos resultados obtidos na avaliación, algúns exemplos de adaptación son os seguintes:

- Adaptación de equipos de traballo existentes ou subministración de novos para eliminar ou minimizar a manipulación manual, movementos repetitivos ou posturas inadecuadas.
- Rotación de tarefas e realización de pausas de traballo.
- Cambios na quendas de traballo.
- Boa iluminación.
- Etc.

6.1.2. Equipos de protección postos a disposición destes profesionais

No artigo 17 da LPRL, no RD 773/1997 e no RD 1407/1992 establécense as condicións mínimas de seguridade e comercialización para o emprego destes equipos.

O empresario/a deberá proporcionar aos traballadores/as os EPI adecuados para o desempeño das súas funcións.

Relacionado co emprego de equipos de protección a disposición dos traballadores/as, as propostas a levar a cabo serán as seguintes:

- Identificar se é preciso o emprego de EPI adicionais para os traballadores/as de maior idade.
- Elaborar unha relación de EPI adecuados aos traballadores/as, incorporado na avaliación de riscos laborais.

6.1.3. Outras accións realizadas polas empresas para a xestión de riscos

Poderán establecerse controis periódicos para detectar cambios nas condicións de traballo ou situacións perigosas para os traballadores/as.

Relacionado con estas accións de control sobre as condicións de traballo, as propostas a levar a cabo serán as seguintes:

- Identificar os postos de traballo con traballadores/as envellecidos/as.
- Establecer unha listaxe para a realización dos controis periódicos nos postos de traballo.

6.1.4. Vixilancia da saúde

No artigo 22 da LPRL recóllense as obrigas de empresarios/as en materia de vixilancia de saúde dos seus traballadores/as, mentres que no RD 843/2011 establécense os criterios básicos sobre a organización de recursos na actividade sanitaria dos servizos de prevención.



O empresario/a deberá garantir unha adecuada vixilancia da saúde dos traballadores/as en función dos riscos inherentes ao seu traballo, co fin da detección precoz de calquera efecto nocivo, así como da prevención de patoloxías ou riscos de enfermidade crónica, para o que se elaborará e actualizará unha historia clínico-laboral dos empregados/as.

No caso dos traballadores/as de 55 ou máis anos o recoñecemento médico laboral é fundamental tendo en conta o factor de idade. A súa susceptibilidade aos riscos laborais como consecuencia das súas características persoais e estado de saúde, ou ben é detectada na avaliación de riscos ou comunicado por eles mesmos, ou senón fai necesario detectala nos exames médicos.

Este recoñecemento poderase realizar cando o traballador/a preste o seu consentimento, agás nos supostos nos que, previo informe dos representantes dos traballadores/as, sexa imprescindible para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde do traballador/a ou para verificar se o seu estado de saúde pode constituir un perigo para si mesmo/as, as demais persoas traballadoras ou para outras persoas relacionadas coa empresa ou cando así estea establecido nunha disposición legal en relación coa protección de riscos específicos e actividades de especial perigo.

Para velar pola seguridade e saúde dos traballadores/as é importante a coordinación co equipo de medicina no traballo á hora de planificar as medidas preventivas. Nos resultados obtidos da vixilancia poderíanse detectar a necesidade de aplicar protocolos específicos para os traballadores/as.

As propostas para a vixilancia da saúde son as seguintes:

- Realización dunha vixilancia máis específica para os traballadores/as de maior idade en relación aos factores de risco.
- Avaliación dos factores de risco en relación á idade en cada posto de traballo.

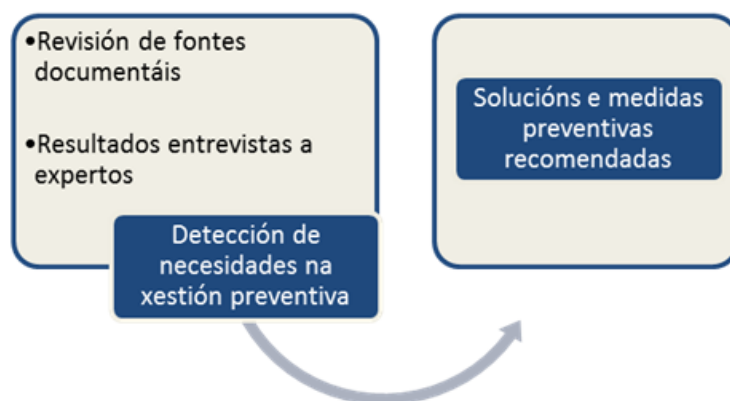
6.1.5. Sinistralidade laboral. Medidas preventivas correctoras aplicadas

No artigo 16.3 da LPRL establécese que cando se produzan danos na saúde dos traballadores/as, o empresario/a realizará a correspondente investigación do suceso.

As recomendacións para a análise dos datos de sinistralidade laboral baséanse en verificar se no informe de investigación tense en conta o factor de idade, en particular, a situación coñecida do estado de saúde do traballador/a.

6.2. NECESIDADES DETECTADAS NA XESTIÓN DA PREVENCIÓN

A análise da información obtida nas entrevistas a expertos, xunto á información extraída das diferentes fontes documentais (europeas, estatais e autonómicas), permite detectar unha serie de necesidades na xestión da PRL en función da idade, que serán a orixe das solucións e medidas preventivas recomendadas no apartado 7.



A continuación presentamos as necesidades detectadas na xestión preventiva das empresas deste sector, en relación ás especiais circunstancias dos empregados/as de maior idade, incluíndo algúns dos epígrafes máis destacados do sistema de xestión preventiva de calquera empresa (que toma forma no Plan de Prevención):

Política da empresa en Seguridade e Saúde Laboral

Non existe, en ningún caso, ningunha referencia aos traballadores/as de maior idade nas directrices xerais, nin puntual, nin dentro da visión global da organización, dentro do apartado de Política de empresa en Seguridade e Saúde Laboral.

"A política, máis que de prevención, ven sendo un pouco reactiva, de adaptación dos seus postos ás súas condicións físicas." (experto entrevistado)

Concienciación

As opinións dos expertos entrevistados é variable, en relación á consideración diferente respecto aos maiores dentro da xestión preventiva na empresa. Desde os que consideran que si é necesario (opinión minoritaria do 20 %), polas súas diferentes características en relación ao tipo de traballo a desenvolver (sector da madeira), aos que consideran que non é necesario (opinión maioritaria do 80%) porque non son significativamente diferentes aos demais traballadores/as.

Esta falta de concienciación, baseada en parte en que (segundo nos indican nas entrevistas) non hai problemas de maior sinistralidade ou peores rendementos, xunto a que este é un problema novidoso e orientado máis ao futuro que ao presente, explica que non se traslade o tratamento dos traballadores/as de maior idade á xestión preventiva formal das empresas.

"O único indicador é a hipoacusia, que non se reflicte no absentismo ou no rendemento laboral". (experto entrevistado)

En calquera caso, os entrevistados recoñecen que os cambios e melloras introducidas nos postos de traballo (sen ter en conta o factor idade), en relación a determinados riscos ergonómicos (sobre todo a manipulación manual de cargas), favorecen de maneira especial aos máis sensibles, como son os traballadores/as de maior idade.

“Coa automatización o traballador deixa de ser un operador e convértese nun vixiante da liña. Pasouse a case non manipular cargas”. (experto entrevistado)

Avaliación de riscos

No sector analizado, algunhas empresas da industria da madeira teñen incluída na súa avaliación de riscos (AR), preguntas específicas para os traballadores/as de 55 ou máis anos, ademais dun caso de inclusión desta pregunta especificamente no apartado de riscos psicosociais (no caso doutra empresa).



No resto das empresas e organizacións entrevistadas non se identifican avaliacións de riscos especiais para os empregados/as de maior idade en relación aos posibles riscos asociados ao factor de idade, como son a manipulación manual de cargas, posturas forzadas, movementos repetitivos, sobreesforzos, ambientes ruidosos, etc.

Vixilancia da saúde



Na vixilancia da saúde si se teñen en conta as idades, en todos os casos, para a aplicación de probas e protocolos específicos, de ser necesario.

Nalgúns casos analizados, existe un traballo multidisciplinar real entre os técnicos avaliadores de riscos e os profesionais de vixilancia da saúde.

“O traballo dos médicos é realmente interdisciplinar co resto do servizo de prevención, participando nas avaliacións e medidas correctivas propostas”. (experto entrevistado)

A ausencia dunha boa comunicación interdisciplinar implicaría a perda de información para volver a avaliar os postos de traballo en base aos resultados obtidos na vixilancia da saúde, individual e colectiva.

Planificación da actividade preventiva

Poñendo en valor o recollido no apartado específico de avaliación de riscos, por significar o primeiro movemento de concreción de posible información relacionada coa idade, e comprobando que maioritariamente non se ten en conta a mesma, na información analizada, non se espera que se reflicta no plan ningunha medida preventiva específica para os empregados/as maiores. As respostas dadas polos expertos así confirman esta hipótese.

Non se contemplan en ningún caso, na planificación preventiva, medidas específicas dirixidas aos maiores de 55 anos, en forma de medidas preventivas específicas, medidas correctoras, formación, información, elaboración/uso de boas prácticas, etc.

Formación e información



Non existe en ningún caso formación específica en función da idade. Nin para operarios/as de liñas de produción, nin para mandos intermedios, nin para técnicos/as ou para persoal directivo.

Non se identifica polos expertos entrevistados que as empresas do sector vexan unha necesidade a de dar formación específica para os traballadores/as maiores.

“Non se fan formacións específicas por idade, salvo que polo seu posto o requiran, ou pola súa falta de coñecementos. Pero a metodoloxía si que se adapta.” (experto entrevistado)

Da análise cualitativa extraese tamén que polo xeral as empresas galegas e organizacións do sector industrial consultadas non soen dar información ao seus traballadores/as referida ás súas particularidades en función da idade.

SOLUCIONES E MEDIDAS
PREVENTIVAS
RECOMENDADAS

7. A SOLUCIÓNS E MEDIDAS PREVENTIVAS RECOMENDADAS

7.1. PROPOSTA DE SOLUCIÓNS

As empresas e organizacións consultadas do sector industrial en Galicia non teñen, en xeral, un tratamento distinto, na súa xestión preventiva, respecto dos seus empregados/as de maior idade.

Aínda que a actuación preventiva ofrece solucións efectivas aos problemas deste colectivo, estas medidas preventivas non son específicas, senón de aplicación estendida para o conxunto de traballadores/as de calquera idade. Un exemplo sería a implantación de axudas mecánicas nun posto para evitar manipulacións manuais de cargas pesadas.

As solucións elixidas polas empresas non deberían estar illadas no ámbito exclusivo da PRL, senón formar parte da xestión global da empresa, en relación á selección e contratación de persoal, organización do traballo, plans de desenvolvemento profesional, formación, etc.

Solucións formando parte da xestión global da empresa

En cada empresa debería **facer primeiramente un estudo básico** de cuantificación e proxeccións a curto e medio prazo dos traballadores/as de 55 ou máis anos, para poder especificar as necesidades e polo tanto as medidas preventivas a implantar en cada caso, de forma xeral (boas prácticas por exemplo) ou adaptación específica dun determinado posto de traballo.

En relación ás **condicións de traballo**, a filosofía de base (principio de acción preventiva) é a necesaria “adaptación do traballo á persoa” tomando como base a avaliación de riscos. E se os traballadores/as de maior idade teñen características específicas, estas deberán ser tidas en conta na concepción e deseño dos postos e na elección da metodoloxía de produción, con especial atención á ergonomía e a psicosocioloxía.



De maneira xeral, se deberían deseñar postos de traballo que non permitan acelerar ou prexudicar o proceso de envellecemento en relación ás condicións e o medio ambiente de traballo.

En relación á **formación**, a anticipación aos problemas de inadaptación ós cambios, comisión de erros, desmotivación e accidentes laborais, é imprescindible, tendo en conta as características diferenciais de necesidades e capacidade de aprendizaxe dos traballadores/as maiores, nos plans de formación e información (non só de PRL) das empresas.

En relación á **organización do traballo** (OdT), na actual economía de cambios, incertidumes e cada vez maior necesidade de competitividade, a flexibilidade de produción, demandas variables, simplificación de procesos, etc, as accións singulares sobre a OdT dos traballadores/as maiores (que poderían ser consideradas como un obstáculo) son básicas para estas necesarias e rápidas adaptacións a nivel de organización da xornada, horarios, quendas, descansos, etc.



As diferentes medidas preventivas que son necesarias adoptar para ter en conta aos traballadores/as maiores, deberían permitir a súa mellor adaptación ao posto de traballo, en función das súas características diferenciais, como as que se presentan a continuación, baseadas nas necesidades detectadas no apartado anterior, e complementadas por exemplos de boa práctica.



7.2. RECOMENDACIÓNS DE MEDIDAS PREVENTIVAS

En relación ao sistema de xestión preventiva, na **Política de empresa en Seguridade e Saúde Laboral** necesítase unha xestión da idade nas directrices xerais:

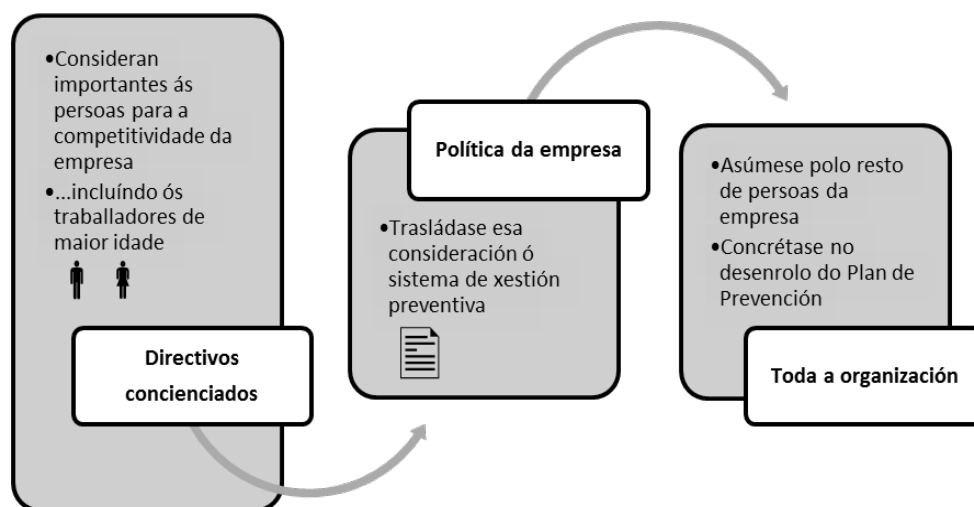
- non só como referencia puntual,
- senón dentro da visión global da organización,
- baseada na crecente importancia cuantitativa dos traballadores/as de maior idade.

A política de PRL debe integrarse noutras políticas da empresa para que funcione, concretar os obxectivos e metas da empresa en materia preventiva tendo en conta o factor idade e contemplar no organigrama da empresa, as funcións e responsabilidades en materia preventiva.

Así mesmo, sería preciso que con esta incorporación, se realice tamén a **concienciación** de todos os compoñentes da empresa, a todos os niveis, buscando un ambiente de traballo, ademais de seguro, saudable. O fomento da cultura preventiva saudable na empresa vai ser un elemento clave para desenvolver un adecuado clima preventivo na empresa, de tal xeito que os traballadores/as perciban a importancia e a prioridade da seguridade e saúde no posto de traballo. Este clima ten que empezar por ser creado pola dirección da empresa ou empresario/a, implicándose en temas de seguridade e saúde laboral, mostrando o seu compromiso.

A concienciación primeira e máis importante é a dos directivos. A maioría das súas manifestacións apuntan á importancia das persoas (incluíndo ás de maior idade) como principal activo organizacional, pola súa capacidade de xerar vantaxes competitivas.

Despois, se deberá trasladar esa actitude a un nivel de comportamento (facéndoa operativa). Na xestión preventiva ese traslado toma forma mediante a súa inclusión na política da empresa, que deberá ser unha referencia para todas as persoas da empresa, e o posterior desenvolvemento no Plan de Prevención. Non se trataría tanto de crear un grupo específico de idade como si de introducir a idade como factor condicionante da prevención. Deste modo, todos os niveis xerárquicos deberán asumir a súa obriga de incluír a prevención con criterio de idade en calquera actividade que realicen ou ordenen e en todas as decisións que tomen.



Respecto ao conxunto do **Plan de Prevención de Riscos Laborais**, unha vez iniciado o paso da inclusión deste colectivo na política da empresa, o plan de prevención debería estender en cada apartado a consideración dada na política, debendo facer as adaptacións necesarias en cada apartado (avaliación de riscos, planificación, etc.).

A base da actuación será o vínculo entre a importancia dada na política ás persoas e ás súas condicións de traballo, que redundan nunha mutua potenciación beneficiando ao proxecto empresarial.

Trala inclusión na Política da empresa, o primeiro movemento operativo debe ser a **avaliación de riscos**, que permitirá a valoración dos posibles incrementos de riscos neste colectivo concreto.

A avaliación de riscos a nivel normativo está debidamente tratada nos artigos 16 e 23 da LPRL e no Capítulo II, Sección 1ª do Real Decreto 39/1997 dos Servizos de Prevención. A inclusión da xestión da idade na avaliación de riscos consiste en poñer de manifesto un criterio de singularidade (ver apartado 5 deste informe) que realmente condiciona a actividade laboral dos traballadores/as maiores.

Por tanto, necesítase incorporar na avaliación de riscos ao colectivo de traballadores/as de maior idade:

- mediante a preparación dos profesionais que as levan a cabo,
- as necesarias adaptacións das ferramentas de avaliación (incluíndo as informáticas) empregadas,
- prestando especial atención ás condicións de traballo con maiores esixencias físicas, traballo a quendas e traballo nocturno, e outros factores de risco aos que son especialmente sensibles este colectivo.

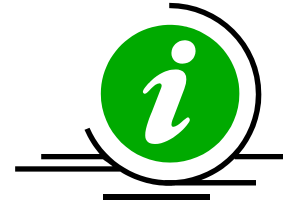
Accións concretas no proceso de avaliación serían:

- considerar en cada posto a compatibilidade cos traballadores/as de maior idade.
- valorar a necesidade de estudos de PRL específicos nos postos ocupados por este colectivo, que no sector industrial poden ser, entre outros: ruído, manipulación manual de cargas, ritmo de traballo, risco de caídas, etc.

As medidas preventivas derivadas da avaliación de riscos deberán ter en conta tamén as especiais características físicas sensoriais, capacidades, etc., maioritarias nestes traballadores/as, para a readaptación do posto, e no seu caso, re colocación do traballador/a con características incompatibles con el.



É fundamental que as persoas traballadoras de 55 ou máis anos dispoñan de **información** e dunha **formación teórica e práctica en materia de prevención de riscos laborais adecuada a eles/as**, que non soamente faga referencia a aspectos xerais da prevención, senón que se enfoque principalmente nos riscos específicos aos que están expostos na súa actividade en función da súa idade. Neste caso é imprescindible ter en conta as características diferenciais de necesidades e capacidade de aprendizaxe deste tipo de traballadores/as nos plans de formación e información (non só de PRL) das empresas.



Tal como se detectou nunha das empresas participantes no estudo, a forma de impartición da formación deberá adaptarse ás condicións psicofísicas especiais dos traballadores/as maiores. Ademais disto, os contidos, a súa estrutura, e a súa complexidade, tamén deben ser adaptados.

O programa formativo debe ser o bastante completo e coa duración e periodicidade necesaria (o reciclaxe é fundamental) para que os traballadores/as reciban a capacitación adecuada para desenvolver o seu traballo da forma máis segura para eles/as.

Da avaliación de riscos extráese información relevante para o colectivo, ao que se deberá manter informado acerca dos resultados, tendo en conta a obrigaón legal de informar. Ademais, do cumprimento normativo, esta información é necesaria para, no seu caso, as adaptacións que deberán acometer os traballadores/as de 55 ou máis anos nos seus postos, ademais de posibles revisións conxuntas de solucións aos problemas preventivos. O coñecemento acumulado polos traballadores/as de máis idade debería ser incorporado tamén aos plans de formación.

No caso de formación on-line deberanse prever as axudas e apoios necesarias para este colectivo. Na introdución de ferramentas ou aplicacións informáticas, o plan de formación deberá prever, na parte específica de PRL, as características das persoas traballadoras de 55 ou máis anos, menos inmersas nas TIC que as xeracións máis novas.

Na **vixilancia da saúde** deberían ser considerados os traballadores/as de maior idade como potencialmente sensibles a determinadas condicións de traballo, facendo unha interpretación ampla do art. 25.1 LPRL, equilibrada polo variabilidade persoal do factor da idade.

Os traballadores/as de maior idade poden ser especialmente sensibles
(art. 25.1 LPRL)

O factor idade deberá estar incorporado no programa de vixilancia da saúde, cos necesarios protocolos específicos, no seu caso, que busquen a detección precoz de danos na saúde relacionadas coa maior idade e o traballo desempeñado.

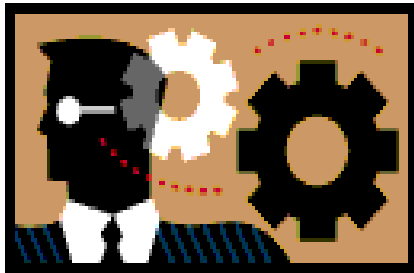
Nos casos analizados, detectáronse actuacións médicas específicas, como o estudo histórico das audiometrías para avaliar eficazmente o efecto do ruído.

A medicina do traballo podería elaborar programas de mellora da saúde nestes traballadores/as, nos tres niveis de prevención: primario, secundario e terciario. Nos casos de programas de saúde do Sistema Nacional de Saúde, como as campañas de vacinación, poderíase colaborar e incluso potencialos dentro da empresa.

As **baixas laborais** por enfermidades dos traballadores/as maiores deberían analizarse para o estudo de posibles relacións causais con determinadas condicións laborais, xa que estas poden afectar en maior medida a traballadores e traballadoras con certas limitacións físicas, mentais ou sensoriais ou con enfermidades crónicas, máis frecuentes neste colectivo.

É necesario lembrar que o incremento da idade afecta ás persoas de forma moi variable.

A participación dos profesionais sanitarios na PRL debería levar a efecto dentro do equipo pluridisciplinar, tal como considera a LPRL, con participación activa na avaliación de riscos, elaboración de programas formativos, información, campañas, etc.



A **planificación da actividade preventiva** deberá garantir a implantación real das medidas relacionadas cos apartados anteriores. Está contemplada no Capítulo II, Sección 2ª do Real Decreto 39/1997 dos Servizos de Prevención.

Deberá facerse un esforzo complementario para motivar á empresa ao seu cumprimento, para evitar que quede simplemente nun documento escrito.

Deberá incluír as accións preventivas específicas identificadas na avaliación de riscos (ou vixilancia da saúde) para o colectivo de 55 ou máis anos. Si é preciso, aumentarase a frecuencia de controis periódicos nos postos de traballo desempeñados polos traballadores/as maiores.

As **boas prácticas** (incluíndo as relacionadas cos traballadores/as de maior idade), como actuacións non obrigatorias pola lexislación, que xorden da voluntariedade das empresas son prácticas sen dúbida beneficiosas directa ou indirectamente para empresa e traballadores/as, polo que deberían ser citadas inicialmente na política, e seguidamente incluídas como apartado específico nos Plans de Prevención.

En relación ás boas prácticas como impulso para a xestión da PRL tendo en conta aos traballadores/as de maior idade e o seu envellecemento activo, establécense a continuación catro liñas de traballo básicas onde deberían poder integrarse.

7.3. RECOMENDACIÓNS DE BOAS PRÁCTICAS



Propostas de boas prácticas en condicións xerais

BOAS PRÁCTICAS: CONDICIÓNS XERAI
Análise da estrutura de idade a partir dunha listaxe ordenada cronoloxicamente ou diferenciado por grupos de idade.
Campañas de concienciación sobre o valor que supón contar cun persoal de idades variables, facendo fincapé nos traballadores/as de maior idade, xa que eles frecuentemente son depositarios dunha parte importante do coñecemento da organización.
Realizar consultas aos traballadores/as de maior idade as cuestións relativas á seguridade e saúde, dándolles a posibilidade de tomar parte activa nestas

Propostas de boas prácticas en lugares de traballo

BOAS PRÁCTICAS: LUGARES DE TRABALLO
Adaptar o traballo ás necesidades de cada unha das persoas evitando movementos bruscos, innecesarios, repetitivos ou inclinacións que prexudiquen a saúde do traballador/a.
Adaptar o posto de traballo de forma que se poden evitar cargas de traballo inadecuadas na xornada.
Evitar traballos que requiran moita forza, e en caso de non ser posible, utilizar axudas mecánicas que faciliten o traballo.
Dispoñer de unha iluminación adecuada calibrando o defecto de intensidade que xeraría unha necesidade de esforzo visual, así como, dun exceso que daría lugar a deslumbraamentos.
Empregar maiores tamaños nas pantallas de visualización e nos instrumentos de medición.
Adequar o nivel sonoro á capacidade auditiva do traballador/a.
Evitar sinais acústicas elevadas que impidan a fácil comunicación e comprensión entre os traballadores/as.
Modificar escritos e/ou símbolos en pantallas, carteis e/ou indicadores a un maior tamaño para facer fácil a súa lectura e comprensión por parte de traballadores/as que perdesen as súas capacidades neurosensoriais.

Realizar programas de formación e información de reciclaxe dos coñecementos do traballador/a, por exemplo, empregando vídeos explicativos.

Evitar os postos de traballo con excesivo calor ou frío.

Realizar exames de saúde periódicos con protocolos específicos para traballadores/as de maior idade: acústicos e de visión.

Dispoñer de sinais nas zonas altas: chanzos, etc.

Propostas de boas prácticas en formación de P.R.L.

BOAS PRÁCTICAS: FORMACIÓN

Garantir que no programa formativo se inclúa formación específica para traballadores/as de 55 ou máis anos.

Incorporar nas sesións formativas o coñecemento previo dos traballadores/as de maior idade.

Ofrecer unha posibilidade de promoción profesional ou cambio de posto de traballo aos traballadores/as de maior idade, onde poidan desenvolver as novas competencias adquiridas.

Promover a rotación de persoal entre os traballadores/as de maior idade, proporcionándolles novas habilidades e competencias que melloren as súas cualificacións e carreiras profesionais.

Realizar programas de titorías ou prácticas aos traballadores/as de menor idade por parte dos traballadores e traballadoras de maior idade.

Incluír a experiencia práctica dos traballadores/as de maior idade no proceso de formación da organización.

Exemplos de formación en PRL para traballadores/as de maior idade: formación en novas tecnoloxías, procedementos de traballo para traballadores/as especialmente sensíbeis, manipulación manual de cargas e emprego de medios mecánicos, xestión do tempo, organización no traballo.

Propostas de boas prácticas en organización do traballo

BOAS PRÁCTICAS: ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Diminuír o número de anos de traballo nas quendas continuadas para os traballadores/as de maior idade (a OIT recomenda que sexa voluntario para os traballadores/as de maior idade).

Reducir ou adaptar a carga de traballo na quenda de noite debido a que a capacidade de atención e toma de decisións en máis reducida en traballadores/as de maior idade.

Comunicar con antelación as rotacións na turnicidade, para que así os traballadores/as de maior idade poidan acomodarse mellor a eles, tanto en cuestión de sono e descanso, como para que poidan organizar a súa vida persoal.

❖ **Beneficios para as empresas**

Se á aplicación de boas prácticas de xestión da seguridade e a saúde no traballo engádese a protección dos traballadores e o cumprimento das obrigacións xurídicas, os beneficios poden ser significativos:

- un persoal saudable, produtivo e motivado, que permita ás empresas e outras organizacións seguir sendo competitivas e innovadoras.
- as capacidades valiosas e a experiencia no traballo poden reterse nunha empresa por medio da transferencia de coñecementos e dunha maior reserva de talento e capacidades.
- os menores índices de baixas laborais e absentismo reducen os custos das empresas destinados a incapacidade laboral, e melloran a produtividade.

- a rotación do persoal é menor.
- unha contorna de traballo que permite aos traballadores/as de calquera idade desenvolver todo o seu potencial.
- o benestar no traballo aumenta.

A xestión da seguridade e a saúde no traballo no contexto do envellecemento dos persoais non só mellorará a saúde e a vida diaria de cada traballador/a, senón que tamén mellorará a produtividade e a rendibilidade das empresas.

7.3.1. Casos Reais: exemplos de boas prácticas en PRL no sector industrial.

1. Lugares de traballo saudables para traballadores/as de maior idade

Unha industria de máis de 600 empregados/as, dos que o 25% son de 57 anos ou máis. As liñas de produción esixen altos niveis de especialización, polo que é caro para contratar e adestrar novos empregados e empregadas. Para garantir a continuidade da produción e reducir a rotación de persoal e para evitar a perda de habilidades e a experiencia valiosa deste persoal, a empresa introduciu unha formación mediante titorías.

→ **Proposta de boas prácticas**

Creouse un grupo de traballo para desenvolver unha cultura profundamente enraizada nunha formación con titorías. A través do programa de titorías garantiuse a transferencia de coñecementos para axudar aos traballadores/as máis novos/as e avaliar a experiencia dos seus compañeiros/as de maior idade. Incluíuse a todo o persoal de diversas ramas de actividade da empresa e os traballadores/as son animados/as a compartir os seus coñecementos, incluíndo o coñecemento adquirido a través da súa experiencia a longo prazo. Todos os que participaron no programa realizaban regularmente entrevistas co departamento de recursos humanos e dirección para garantir que o programa se estaba a cumprir. A comunicación foi a clave para mellorar a moral do traballador/a e as tarefas de recoñecemento e habilidades dos outros.

→ **Conclusións**

Ao finalizar a formación titorial, os traballadores/as de maior idade informaron dunha mellor avaliación dos seus compañeiros e compañeiras máis novos/as e unha mellor comprensión de porque ás veces as tarefas son atribuídas en base a capacidades físicas. E por riba de todo, a introdución de horarios de traballo flexibles para os traballadores/as de 55 anos ou máis non causaron problemas. Os traballadores/as máis novos/as comunicaron que aprenderan leccións valiosas dos seus compañeiros/as de maior idade, que lles poderían converter en traballadores/as máis eficientes e aportoulles unha mellor conciliación da vida profesional e de traballo. A mellora das competencias técnicas significou un aumento na mobilidade interna (cambio de emprego e responsabilidades), mellor retención do traballador/a e garantir a continuidade da produción.

2. Avaliación de riscos en base á idade: proposta de boas prácticas

Os Técnicos Superiores de Prevención de Riscos Laborais do Servizo de Prevención Alleo da empresa realizaron un traballo de investigadores en conxunto coa dirección da empresa durante seis meses, observando aos traballadores/as, analizando as súas tarefas e procedementos de traballo e aos traballadores implicados nas solucións propostas.

→ **Conclusións**

Esta visión participativa foi moi beneficiosa, porque toda a responsabilidade compartida para a mellora da situación e do servizo de prevención foi capaz de ofrecer solucións técnicas. Aos traballadores/as proporcionáronselles novos equipamentos para reducir a carga física a que estaban sometidos e se formaron no traballo de oficina coma unha alternativa para aliviar a carga de traballo.

3. Medidas acordadas coa xestión da PRL integradas coa idade

Planta industrial que emprega máis de 200 persoas, un terzo dos cales ten máis de 50 anos. Como na análise da sinistralidade laboral da empresa os traballadores/as de maior idade tiñan máis risco de sufrir accidentes de traballo, a empresa quixo converter o entorno laboral o máis saudable e seguro posible.

→ **Proposta de boas prácticas**

A planta afrontou os problemas dos traballadores/as de maior idade e tomaron medidas de mellora para os traballadores/as. Ademais de medidas xerais de seguridade e saúde laboral, como a avaliación periódica dos riscos, creación dunha comisión de saúde e a oferta de exames médicos para todos os traballadores e traballadoras, a empresa subliñou os riscos e as adaptacións necesarias para os traballadores/as de maior idade. Ao mesmo tempo, ofrecéronse medidas de promoción da saúde, tales como conferencias sobre temas de saúde, comidas máis equilibradas dende o punto de vista nutricional no comedor da empresa e un servizo de fisioterapia para as persoas traballadoras que estaban sufrindo problemas de columna ou musculares.

→ **Conclusións**

A empresa alcanzou o seu obxectivo de "accidente cero" en decembro de 2013, e completou isto durante tres anos consecutivos, sen tempo perdido debido a lesións. O programa foi expandido para a súa cadea de subministración.

4. Cambios no sistema de xestión de PRL: a organización do traballo

Unha industria do sector do automóbil, onde os traballadores/as non podían continuar co desenvolvemento das súas capacidades debido aos trastornos de saúde, buscaron solucións e novos enfoques para que os traballadores e traballadoras de maior idade continuasen co seu grupo de traballo e emprego, mediante cambios técnicos e de organización. Así, o "modelo fervenza" iniciou o seu funcionamento.

Este é un modelo sistemático onde os responsábeis das distintas áreas analizan as diferentes posibilidades de empregar á persoa acorde coas súas habilidades. Isto realízase coa cooperación do departamento de Recursos Humanos e o departamento de Seguridade e Saúde da Empresa.

→ **Proposta de boas prácticas**

No certificado médico de cada traballador/a determinase as tarefas que non poden realizar, o que leva a aplicar un enfoque orientado a buscar o que o traballador/a pode realizar e que potencialmente ten sen explotar. Se non se atopa un determinado posto para este traballador/a,

inclúese no departamento “*Empregos Integrados*” creado a principios do ano 2003 onde se realizan traballos de mantemento, asistencia, control, etc. As actividades deste departamento son consideradas de gran prestixio e valor engadido, evitando así o estigma da asignación de traballos de inferior calidade ou ubicacións separadas. O período de emprego neste departamento é temporal, o obxectivo é restablecer a capacidade de traballo de cada un.

Igualmente, acordouse a redución de 30 horas semanais para reducir o estrés da integración xunto cun programa de saúde e rehabilitación de cada traballador/a.

5. Cambios na organización do traballo: turnicidade

Unha industria con plantas de produción en Alemaña, Austria, Francia e Malasia, no ano 2000, nunha das súas plantas europeas realizaron un cambio de organización de catro a cinco quendas. O novo modelo de turnicidade baseábase nas 35 horas semanais cun cambio de ritmo “*regularmente irregular*”, repetíndose cada cinco semanas.

Ademais, isto combínase con períodos de recuperación de tres a catro días entre os bloques de quendas, cunha redución de oito a seis noites por mes e o aumento das fins de semana libres.

→ **Conclusións**

Estes cambios deron como resultado que os empregados tiveran un fin de semana libre de cada tres semanas que afectou positivamente á vida familiar de cada un deles, especialmente aos traballadores/as de maior idade.

6. A xestión de idade para reducir as baixas laborais por enfermidade do cadro de persoal

Unha empresa europea de fabricación e distribución, recoñeceu un aumento das baixas prolongadas por enfermidade no seu cadro de persoal, así como un abandono prematuro da actividade laboral, como consecuencia de padecer trastornos musculoesqueléticos.

→ **Proposta de boas prácticas**

A empresa puxo en marcha un programa de xestión da idade encamiñado a reducir os custos asociados a este problema. O programa complementábase coa planificación profesional dos empregados/as de máis de 50 anos de idade, esixida no convenio colectivo do sector alimentario desde 2010. Todos os traballadores/as con traballos manuais de idade superior aos 55 anos e con cinco ou máis anos de servizo, podían solicitar que se lles recoñecer a condición de “sénior”, o que da lugar a un plan individual que comprende o axuste do traballo, o reciclaxe laboral, e a planificación da súa carreira profesional. Entre as prestacións adicionais figuraban as garantías en cando a nivel salarial, una redución no traballo por quendas e a rotación de tarefas, a concesión de permisos «sénior» e temporais, e a cobertura parcial dos custos médicos.

→ **Conclusións**

Prodúcese na empresa unha mellora do benestar dos empregados, e a idade de xubilación elévase en tres anos. A empresa decidiu estender tamén o programa aos traballadores/as que non fan tarefas manuais. Entre os factores de éxito figuran a implicación de todas as partes interesadas: dirección da empresa e persoas traballadoras.

Para máis información consultar

- **Galardóns á Boas Prácticas da campaña “Traballos saudables en cada idade”** da Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo (EU-OSHA), onde se recollen experiencias de empresas que realizaron achegas ou enfoques sobresaíntes e innovadores en relación co envellecemento da poboación ocupada, o compromiso da dirección e a formulación participativa do persoal con respecto á seguridade e a saúde no traballo. En: <https://www.healthy-workplaces.eu/es/good-practice-awards>

CONCLUSIÓN

8. CONCLUSIÓN

O presente estudo amósanos unha realidade significativa común a outras áreas xeográficas do noso entorno socioeconómico.

Sobre a base estatística poboacional de Galicia, que vai en paralelo ao conxunto da Unión Europea, con indicadores claros de envellecemento da poboación xeral e da traballadora en particular (17,3% da poboación galega ocupada ten 55 ou máis anos), aparece unha crecente preocupación por parte da administración, por darlle un tratamento específico á xestión deste colectivo (persoas traballadores de 55 ou máis anos) dentro do ámbito da PRL e integralo á súa vez no concepto máis amplo e global de “envellecemento activo”. Esta preocupación está baseada principalmente nas características propias deste colectivo e o seu incremento porcentual nos cadros de persoal das empresas. A idade de xubilación estase retrasando, polo que agora moitos traballadores/as afrontan unha vida laboral máis longa e polo tanto, un maior tempo de exposición a determinados riscos laborais.

Preocupación polos traballadores/as de maior idade

O proceso natural de envellecemento provoca unha diminución de capacidades funcionais, maioritariamente físicas e sensoriais. Pero en contrapartida, este colectivo aporta experiencia laboral, en forma de coñecemento técnico e resolucións de problemas, e unha visión máis ampla e sosegada dos problemas, entre outros.

Este incremento da idade media dos traballadores/as e o maior número de traballadores/as de idade máis avanzada precisan dun tratamento específico a nivel empresarial, de recursos humanos, interdepartamental e na xestión da PRL, facéndose necesario considerar o factor de idade na avaliación de riscos e tomar medidas preventivas adaptadas a este colectivo para previr riscos, velando pola súa seguridade e saúde laboral, así como do resto de traballadores/as. Pero tamén débese aproveitar ao máximo o valor que aporta á empresa estes traballadores e traballadoras, en canto experiencia, transferencia de coñecementos e talento sénior.

Detéctase a ausencia dunha clara base legal para un tratamento diferenciado dos traballadores/as de maior idade, como se fai co resto de persoas traballadoras especialmente sensibles.

A lei non recoñece claramente a presunción de especialmente sensibles a estes traballadores/as

Sen embargo, a normativa deixa claro que o empresario/a deberá garantir a protección dos traballadores/as que polas súas propias características persoais e estado biolóxico coñecido sexan especialmente sensibles aos riscos laborais, como é o caso deste colectivo. Polo tanto, deberían considerarse para eles tamén as obrigas recollidas en relación aos colectivos de persoas traballadoras especialmente sensibles.

As empresas e organizacións deben entender que o principal obxectivo da normativa de PRL é promover a seguridade e saúde dos traballadores e traballadoras no seu traballo e por iso ter en conta o factor de idade e as peculiaridades deste colectivo:

- Na avaliación de riscos e en función desta, adoptar as medidas preventivas e de protección necesarias.
- Na organización dos postos, considerando que non sexan empregados en aqueles nos que, a causa das súas características persoais, estado biolóxico ou de saúde coñecida, poidan poñerse en perigo eles, os demais traballadores/as ou outras persoas

Este escenario laboral implica consecuentemente un reto no tecido empresarial en xeral e no sector industrial en particular, a distintos niveis, debéndose fundamentar en último termo no nivel de xestión do principal activo da empresa: as persoas.

Neste estudo analizouse se hai unha preocupación e un posible tratamento diferenciado na xestión empresarial, concretamente na xestión da PRL, dos traballadores/as de 55 ou máis anos nas empresas do sector industrial.

O tratamento dos datos extraídos das distintas fontes (primarias e secundarias) permiten asegurar que, salvo algunha escasa excepción, non existe esa distinción clara da xestión preventiva deste colectivo no sector industrial na nosa Comunidade Autónoma.

En Galicia non se detecta unha distinción clara na xestión preventiva para os traballadores/as de maior idade

Esta ausencia de xestión específica deste colectivo en materia de PRL, que aparentemente na actualidade non produce problemas de produción na empresa, poderá acabar por influír negativamente na súa competitividade a medio e longo prazo se non se teñen en conta determinadas actuacións en relación á idade, que no plano teórico e práctico se teñen contrastado como eficaces.

Influencia negativa da falta da xestión da PRL en relación á idade na competitividade a medio e longo prazo das empresas

As empresas e organizacións, despois dun primeiro e necesario paso de concienciación, deberían identificar a situación (características, riscos e necesidades) da súa poboación laboral específica de maior idade, para a continuación coñecer as medidas preventivas xerais e específicas que deberían poñer en práctica para a integración na organización do traballo e adaptacións dos postos que o precisasen. O fin último é garantir, ademais dunhas condicións de traballo satisfactorias, un funcionamento organizacional competitivo.

Os elementos comúns de xestión (que deberán ser matizados polas características individuais, ademais da idiosincrasia propia de cada empresa) pasan claramente pola súa integración clara e directa no sistema de xestión da PRL, xunto á tamén necesaria consideración na xestión global dos recursos humanos da empresa.

Precísase da integración dos traballadores/as de maior idade na xestión da PRL e RRHH



O entorno laboral das persoas traballadoras de 55 ou máis anos pode causarlles danos á saúde, ou un empeoramento das doenzas xa existentes. Polo tanto, dentro do sistema de xestión da Prevención de Riscos Laborais da empresa, o Plan de Prevención de Riscos Laborais, como ferramenta necesaria para integrar a actividade preventiva, en base ás condicións de traballo, debería contemplar inicialmente, na política de PRL, unha mención específica ao factor idade, como parte dos valores existentes na empresa.

Secuencialmente, ir introducindo a continuación nas distintas fases de elaboración do Plan (avaliación de riscos, medidas preventivas, controles periódicos, formación, vixilancia da saúde, etc.) un tratamento específico para os traballadores e traballadoras de maior idade, na medida en que proceda.

Mención específica ao factor idade no Plan de PRL

As avaliación de riscos, previa coordinación co equipo de vixilancia da saúde, poden contemplar parámetros específicos para os traballadores de máis idade, así como a necesidade de reavaliacións de riscos laborais no posto.

Ademais, deberíase garantir a detección de necesidades formativas específicas do colectivo, incluílas na planificación preventiva, e adaptar os medios e procedementos usados nas sesións formativas.

A medicina do traballo ten un papel principal na xestión dos traballadores maiores, en forma de vixilancia colectiva e individual, así como a promoción en xeral da saúde.

Ademais da adaptación (física, organizacional, etc.) do posto de traballo, as empresas poden implantar outras medidas complementarias, como as boas prácticas, con demostrada eficacia. Este estudo recolle varios exemplos das mesmas como referencias válidas.

Esta proposta de mellora na xestión empresarial e de PRL, considerando aos traballadores/as de 55 ou máis anos, cumpre por unha parte co principal obxectivo da PRL, que consiste na promoción da seguridade e saúde laboral, pero ademais permite a prolongación saudable da idade activa das persoas traballadoras, que repercute directamente na mellora da produtividade das empresas.

A xestión adecuada da PRL dos traballadores/as de 55 ou máis anos favorece por igual ás propias persoas traballadoras, á empresa e á sociedade

BIBLIOGRAFÍA |

9. BIBLIOGRAFÍA

- Comunicación da Comisión o Parlamento Europeo, ao Consello, ao Comité Económico e Social Europeo e ao Comité das Rexións, relativa a un marco estratéxico da UE en materia de saúde e seguridade no traballo 2014-2020
http://www.aespla.com/attachments/article/179/estrategia_eroopea_2014_2020.pdf
- Estado da saúde e os factores de riscos laborais nos traballadores de maior idade. CEOE.
<http://prl.ceoe.es/es/contenido/documentacion/divulgacion-y-estudios/estado-de-salud-y-factores-de-riesgo-laboral-en-los-trabajadores-de-mayor-edad>
- Estratexia 55 e máis. Servizo de Emprego Público Estatal.
<https://www.sepe.es/LegislativaWeb/verfichero.do?fichero=09017edb800bf383>
- Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo para o período 2015-2020. INSHT.
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/ESTRATEGIA%20SST%2015_20.pdf
- Estudo sobre os riscos laborais emerxentes no sector da construción. INSHT-2013.
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/SEGURIDAD/riesgos%20emergentes%20sector%20construccion%202013/DT%2081-1-13%20riesgos%20emergentes%20meta.pdf>
- Estudo da evolución da sinistralidade laboral en Galicia, anos 2004-2013. ISSGA.
<http://issga.xunta.es/portal/contido/observatorio/index.html?lang=es>
- Europa 2020: a estratexia europea do crecemento.
<http://www.lamoncloa.gob.es/espana/eh15/politicasocial/Documents/Europa-2020-la-estrategia-europea-de-crecimientoA.pdf>
- Guía para o Abordaxe do Envellecemento na Xestión da Prevención de Riscos Laborais. Foment del Treball Nacional.
http://www.aeemt.com/contenidos/Recursos/Guia_Envejecimiento_PRL_2014/Guia_Envejecimiento_PR_2014.pdf
- Guía da Idade. Boas prácticas en materia de prevención de riscos laborais. Confederación de empresarios de Navarra.
<http://www.archivoscen.cenavarra.es/cen/GestionDeLaEdad/GuiaGESTIONDELAEDAD.pdf>
- Informe “Sinistralidade Laboral Xaneiro 2015-Decembro 2015”. INSHT.
<http://www.oect.es/Observatorio/3%20Sinistralidad%20laboral%20en%20cifras/Informes%20interanuales/Ficheros/INFORME%20Sinistralidad%20enero-diciembre%202015.pdf>
- Información estatística das enfermidades profesionais. ISSGA. Boletíns trimestrais. Xaneiro-Marzo 2016 e Abril- Maio 2016.
<http://issga.xunta.es/portal/contido/observatorio/index.html?lang=es>
- Informe Mundial sobre o envellecemento e a saúde. OMS-2015.
<http://www.who.int/ageing/publications/world-report-2015/es/>
- J.L. FERNANDEZ; C. PARAPAR; M. RUÍZ. O envellecemento da poboación. Unidade de Análise da Fundación Xeral CSIC. En: LYCHNOS-Cadernos da Fundación Xeral CSIC.
http://www.fgcsc.es/lychnos/es_es/articulos/envejecimiento_poblacion

- ☑ Libro Blanco do «Envellecemento Activo». IMSERSO.
http://www.imserso.es/imserso_01/envejecimiento_activo/libro_blanco/index.htm
- ☑ Mikel Urrutikoetxea Barrutia. Envellecemento e prevención de riscos laborais.
http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/4681
- ☑ Memoria do exercicio 2015. Fiscalía General del Estado.
https://www.fiscal.es/memorias/memoria2015/FISCALIA_SITE/recursos/pdf/MEMFIS15.pdf
- ☑ NTP 348: Envellecemento e traballo: a visión. INSHT.
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/fichasTecnicas/NTP/ficheros/301a400/ntp_348.pdf
- ☑ NTP 366: Envellecemento e traballo: audición e motricidade. INSHT.
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/fichasTecnicas/NTP/ficheros/301a400/ntp_366.pdf
- ☑ NTP 367: Envellecemento e traballo: a xestión da idade. INSHT.
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/fichasTecnicas/NTP/ficheros/301a400/ntp_367.pdf
- ☑ NTP 416: Actitudes fronte o cambio en traballadores de idade avanzada. INSHT.
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/fichasTecnicas/NTP/ficheros/401a500/ntp_416.pdf
- ☑ Nota descriptiva Nº 404. OMS. Setembro de 2015
http://www.fgcsic.es/lychnos/es_es/articulos/envejecimiento_poblacion
- ☑ O envellecemento da poboación e os seus efectos no mercado laboral español. CEOE-2016.
<http://www.ceoe.es/es/informes/laboral-social-Informes/el-envejecimiento-de-la-poblacion-y-sus-efectos-en-el-mercado-laboral-espanol>
- ☑ Os riscos emerxentes para o século XXI. Eusebio Rial González, Xefe do Observatorio de Riscos da Axencia Europea para la Seguridade e a Saúde no Traballo.
<http://www.cigsaudelaboral.org/files/documentos/Art%C3%ADculos%20de%20Eusebio%20risco%20emerxentes.pdf>
- ☑ Real Decreto Lei 5/2013, do 15 de marzo, das medidas para favorecer a continuidade da vida laboral dos traballadores de maior idade e promover o envellecemento activo.
<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-2874>
- ☑ The ageing workforce: implications for occupational safety and health. Axencia Europea para a Seguridade e Saúde no traballo.
<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-ageing-workforce-implications-1/view>
- ☑ The 2015 ageingreport. European Commission. Directorate-General for Economic and Financial Affairs. Unit Communication and interinstitutional relations.EUROPEAN ECONOMY 8|2014.
http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/index_en.htm

- ☑ “T+55: Valoración da capacidade funcional para o traballo(III)”. En: “Seguridade e saúde laboral para os traballadores/as maiores de 55 anos: novos riscos e emerxentes”. Confederación Intersindical Galega (CIG). Xuño 2016. d
<http://www.cigsaudelaboral.org/novas/23-6-2016/t55-valoraci-n-da-capacidade-funcional-para-o-traballo-iii>


9.1. PÁXINAS WEB

- ☑ Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo (EU-OSHA)
osha.europa.eu/es
- ☑ Boletín Oficial do Estado
www.boe.es
- ☑ Confederación Española de Organizacións Empresariais (CEOE)
www.ceoe.es
- ☑ Fondo Monetario Internacional
www.imf.org/external/index.htm
- ☑ Instituto Galego de Estatística (IGE)
www.ige.eu
- ☑ Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral (ISSGA)
issga.xunta.es
- ☑ Instituto Nacional de Estatística (INE)
www.ine.es
- ☑ Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo (INSHT)
www.insht.es
- ☑ Observatorio Estatal das Condicións do Traballo (OECT)
www.oect.es
- ☑ Oficina Europea de Estatística
ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2014/pdf/ee8_en.pdf
- ☑ Organización Mundial da Saúde (OMS)
www.oms.es

ANEXOS |


10. ANEXOS

10.1. GUIÓN DAS ENTREVISTAS



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

Co financiamento de



XUNTA DE GALICIA

REPERCUSIÓN NO SECTOR INDUSTRIAL DO ENVELLECIMENTO DA POBOACIÓN TRABALLADORA NA XESTIÓN DA PRL: IMPULSO DO ENVELLECIMENTO ACTIVO E OUTRAS MEDIDAS PREVENTIVAS

Data entrevista:
 Nome e cargo da persoa entrevistada:
 Nome da entidade e departamento onde traballa:
 Localización, concello:

Presentación:

Bo día/tarde. En primeiro lugar queremos agradecerlle en nome da Confederación de Empresarios de Galicia a súa colaboración. IDEARA SL está colaborando coa CEG na realización dunha quenda de entrevistas A continuación detállase a relación de temas/preguntas a abordar cos expertos para a realización das entrevistas en profundidade. A finalidade é coñecer súa opinión para posteriormente incorporar estas aportación ao informe e conclusións do estudo.


Os seus comentarios, xunto co resto da entrevista, serán tratados de forma anónima e confidencial, seguindo a Lei Orgánica de Protección de Datos de Carácter Persoal.

ORGANIZACIÓN:

- Coñece o número de traballadores que contan cunha maior idade na súa empresa? (55 ou máis anos).
- A empresa (Dirección, o departamento de xestión de persoas, supervisores e representantes dos traballadores) coñece a importancia da Xestión da Idade para a seguridade e saúde dos traballadores?. (Tratado en xuntas, reunións, etc.). Esta é tida en conta na política de Seguridade e Saúde da empresa?.
- Tense en conta na avaliación de riscos os postos ocupados por persoas de 55 ou máis anos? Estes postos son susceptibles de adaptación para os traballadores de maior idade?.Como?
- Realízase unha vixilancia da saúde dos traballadores de maior idade específica e coñécense os resultados?.
- Foméntase o desenvolvemento e a intervención dos traballadores de maior idade nos aspectos importantes que afectan o seu traballo?. Como?
- En caso de ter proceso de selección aberto, dispónse de candidatos de diferentes idades ou nanas ofertas de traballo ponse un límite de idade para as postos vacantes?. Téñense en conta certos límites de idade á hora de seleccionar e contratar persoal?. En caso afirmativo, por que razón?

RISCOS E MEDIDAS PREVENTIVAS:

- Considera que os traballadores de 55 ou máis anos perden capacidades no desempeño do seu traballo? (mobilidade, capacidade visual, auditiva, atención, memoria, percepción)
- Estes traballadores teñen un maior índice de absentismo que o resto dos traballadores, por exemplo, debido a trastornos músculo-esqueléticos ou non?.



1



Co financiamento de



- Obsérvase unha falta de toma de decisións nos traballadores de maior idade?. Por que razón? En caso afirmativo, como debería de cambiarse esta situación?
- Detéctase desmotivación entre o colectivo de traballadores de maior idade na empresa?. A que cree que é debido? Como se debería motivalos?
- Cáles considera que son os principais riscos aos que están expostos os traballadores de maior idade?
- Que medidas preventivas específicas se aplican na empresa ou se deberían aplicar para eliminar ou reducir os riscos aos que están expostos?. De aplicarse, resultaron efectivas? Foron ben acollidas por estes traballadores?
- Tense en conta o ambiente térmico no posto de traballo, principalmente nos ocupados por traballadores de maior idade?.

XESTIÓN DE RECURSOS:

- Na empresa promóvense hábitos saudables entre os traballadores de maior idade? En caso afirmativo, de que tipo?
- Ofrécense programas concretos de formación continua aos traballadores de maior idade. Cales? Con que fin? A metodoloxía de impartición empregada adáptase a este colectivo? (contidos fácil de entender, tamaño das letras, cores, etc).
- Os traballadores de maior idade dominan e comprenden as novas tecnoloxías usadas na empresa?
- Coñécese as necesidades de cualificación dos traballadores de maior idade?. Ofréceselles a posibilidade de obter/mellorar as súas cualificacións profesionais e competencias?. Describir como.
- Promóvese a rotación de persoal ao longo da súa vida laboral entre as distintas áreas e seccións da empresa?. Hai seguimento de isto?. (satisfacción, insatisfacción) Canto pode durar a rotación?.
- Realízanse na empresa actuacións concretas que levan a aproveitar os coñecementos específicos cos que contan estes traballadores e a súa vez os fan sentirse valorados? (por exemplo, formación de grupos mixtos de traballadores maiores e novos para intercambiar coñecementos, darlles o rol de mentores que ensinan o oficio aos novos,etc).
- Na organización das quendas de traballo tense en conta a idade dos traballadores? Procurase que teñan o menor impacto sobre a saúde dos traballadores de maior idade? Como?. Nas quendas nocturnas permíteselles aos traballadores de maior idade non traballar ?
- Promóvese unha flexibilidade de horario de traballo aos traballadores de maior idade? E de tomarse tempo libre, non remunerado, co fin de descansar ou recuperarse?.
- Tense en conta a opinión dos traballadores de maior idade en relación coa súa xubilación?. Ofréceselles diferentes posibilidades de xubilación?. Realízase na empresa algún tipo de medida, asesoramento ou acompañamento da persoa traballadora de maior idade para axudarlle a asimilar ou prepararse para a súa xubilación?
- Para rematar, algunha observación adicional que desexe comentarnos en relación a este tema?



10.2. RELACIÓN DE ENTIDADES PARTICIPANTES NO ESTUDO

Un especial agradecemento ao persoal das seguintes entidades do sector industrial pola súa colaboración para a realización deste estudo.

- ARDAGH
- ARIGAL
- ASIME
- CCOO
- CIG
- CONFEMADERA
- SGPRL
- UGT

Igualmente agradecemos ás seguintes entidades a súa colaboración como apoio no estudo:

- APEC
- GADISA