

GUÍA PREVENTIVA PARA A XESTIÓN DA IDADE NOS CENTROS DE TRABALLO: RECOMENDACIÓNS PARA AS PEMES DO SECTOR INDUSTRIAL

CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE
GALICIA



Promove:



Co financiamento de:



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

Título: GUÍA PREVENTIVA PARA A XESTIÓN DA IDADE NOS CENTROS DE TRABALLO: RECOMENDACIÓNS PARA AS PEMES DO SECTOR INDUSTRIAL

Promove: Confederación de Empresarios de Galicia

Elabora e edita: IDEARA, SL

Co financiamento de: Xunta de Galicia

© Vigo. 2017.

INDICE

1.	PRESENTACIÓN	9
2.	OBXECTIVO E ALCANCE DA GUÍA.....	15
3.	OBRIGA LEGAL	19
3.1.	LEI DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS.....	19
3.1.1.	Artigo 15: Principios da Acción Preventiva	20
3.1.2.	Artigo 25: Protección de persoas traballadoras especialmente sensibles.....	26
4.	AS PERSOAS TRABALLADORAS DE 55 OU MÁIS ANOS NO SECTOR INDUSTRIAL.....	31
4.1.	POBOACIÓN LABORAL DE 55 ANOS OU MÁIS.....	31
4.2.	ENVELLECIMENTO DA POBOACIÓN ACTIVA	32
4.2.1.	Envellecemento: vantaxes e limitacións no entorno laboral.....	32
4.2.2.	Sistemas afectados	34
4.2.3.	Patoloxías específicas na muller coa idade e outras consideracións particulares.....	36
4.2.4.	Danos para a saúde nas persoas traballadoras de 55 ou máis anos.....	37
4.3.	ENVELLECIMENTO-RETOS LABORAIS	38
5.	RISCOS LABORAIS AOS QUE SE EXPÓN AS PERSOAS TRABALLADORAS DE 55 OU MÁIS ANOS NO SECTOR INDUSTRIAL	45
6.	XESTIÓN DA PRL TENDO EN CONTA AS PERSOAS TRABALLADORAS DE MÁIS IDADE. MEDIDAS PREVENTIVAS	51
6.1.	MEDIDAS E RECOMENDACIÓNS PREVENTIVAS.....	51
6.2.	PAUTAS MÍNIMAS NA CONTRATACIÓN	65
6.3.	ELEMENTOS CLAVE DUNHA XESTIÓN EFICAZ DA IDADE.....	66
7.	A XUBILACIÓN.....	73
8.	EXEMPLOS PRÁCTICOS NO SECTOR INDUSTRIAL E NOUTROS SECTORES DE ACTIVIDADE	77
8.1.	FABRICANTE DE AUTOMÓBILES CON CENTRO DE TRABALLO EN GALICIA	77
8.2.	EMPRESA SECTOR ILUMINACIÓN-AUSTRIA	78
8.3.	FABRICANTE DE CHAN DE LINÓLEO NATURAL-ITALIA	80
8.4.	EMPRESA TEXTIL-POLONIA	81
8.5.	MINA DE CARBÓN VELENJE-ESLOVENIA	85
8.6.	EMPRESA PRESTACIÓN SERVIZOS-ESPAÑA.....	87
8.7.	CLUB DE DIVERSIDADE XERACIONAL	90
8.8.	PÁXINAS WEB DE EMPREGO QUE TRABALLAN A FAVOR DA POACIÓ TRABALLADORA DE MÁIS IDADE	91
9.	BIBLIOGRAFÍA	95
10.	ENLACES DE INTERESE	101

PRESENTACIÓN |

1. PRESENTACIÓN

Nos últimos tempos a Unión Europea está atopándose co progresivo envellecemento da súa poboación e a Organización Mundial da Saúde (OMS) traballa nisto, intentando acadar que o envellecemento sexa un envellecemento activo, aquel no que as persoas logren o obxectivo do benestar físico, mental e social: A Saúde, o que desemboca na lonxevidade das persoas.

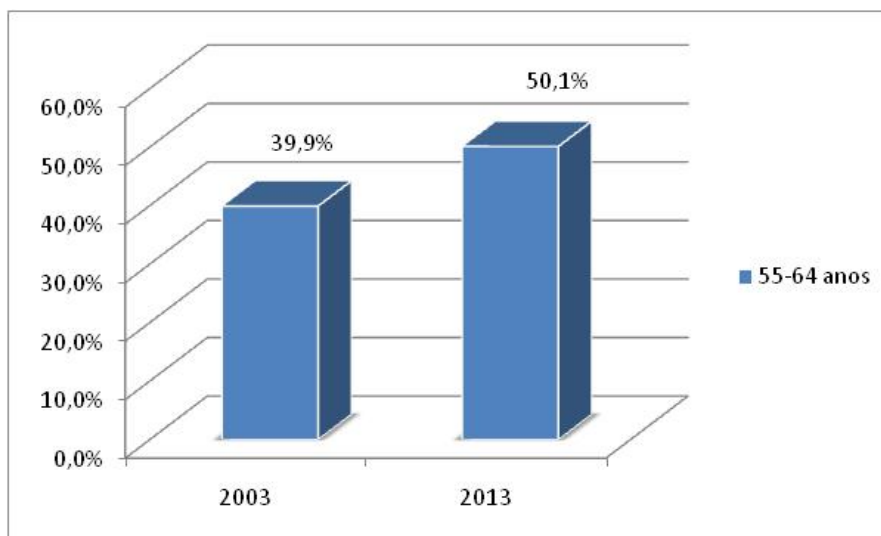


Fonte: www.iaprl.org

Ademais, en países como España, a situación é especialmente complicada, dado que ao fenómeno de envellecemento súmase a baixa taxa de natalidade existente, ambas condicións unidas dan lugar a un aumento da idade da forza de traballo, e isto lévanos a inversión da pirámide da poboación, en especial a poboación traballadora.

Prevese que nos próximos anos a idade dos traballadores/as con 55 ou máis anos supere o grupo de menores de 20 anos, é dicir, aqueles que se achegan por primeira vez ao mercado de traballo.

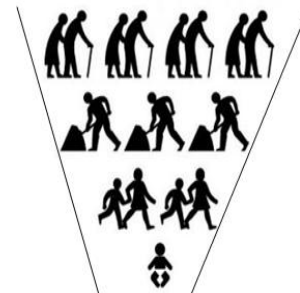
Gráfica 1.-Taxa de emprego en Europa para traballadores/as de 55 a 64 anos. Valores relativos (%)



Fonte: Estudo da CEG “Repercusión no sector industrial do envellecemento da poboación traballadora na xestión da PRL: Impulso do envellecemento activo e outras medidas preventivas” (2016)

Se nos centramos en Galicia, segundo estudos recentes :

- Apréciase unha tendencia negativa na evolución da poboación activa, cunha perda de 39.400 persoas na última década, o que é moi preocupante porque amosa o envellecemento da poboación en xeral, e do traballo en particular. O estudo tamén relata un déficit en futuras oportunidades de emprego, que supón a saída de Galicia da poboación activa moza, que á súa

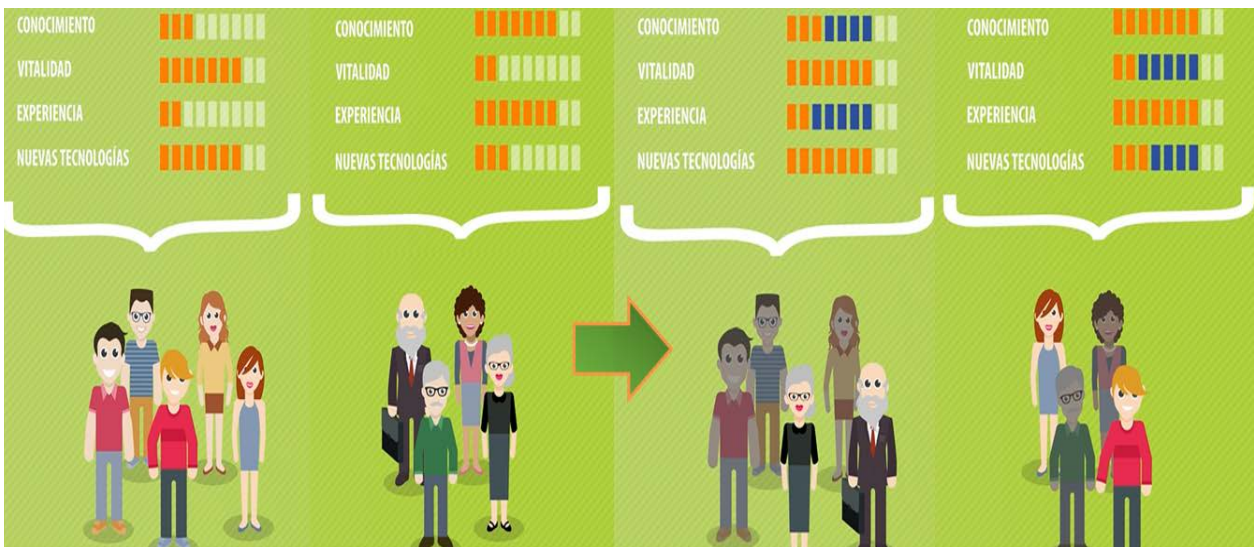


vez acaba resultando nun aumento do envellecemento, dado o declive da taxa de natalidade.

- Curiosamente, un tramo no que se está recuperando a poboación empregada, semellante aos niveis precrise, é o correspondentee ás persoas con 55 ou máis anos.

Segundo datos do Instituto Nacional de Estatística (IGE), o mantemento en España das actuais tendencias demográficas vai levar á perda dun millón de habitantes nos próximos 15 anos, a porcentaxe de poboación con máis de 65 anos (que agora representa o 18,2%) acadará o 24.9% en 2029 e o 38,7% no 2064. Este escenario xa está afectando ao mundo laboral desde moitos puntos de vista, pero en particular tamén ten implicacións en materia de Prevención de Riscos Laborais.

Este envellecemento ten e terá un impacto en varios aspectos, tanto físicos como psicolóxicos. Por una banda considerando a evolución das capacidades de actuación das persoas de 55 ou máis anos, nun aspecto positivo, as mermas nas competencias son superadas coa súa experiencia, privilexio da idade, que pode ser un complemento para as persoas traballadoras máis novas, pero non sempre é así. O enfoque pode tamén ser negativo, especialmente se temos en conta as tarefas que esixen de esforzo físico e o desgaste propio do corpo. Tamén os aspectos psicolóxico e social poden xerar situacións de risco. Exemplo disto sería a sensación de repetición, resultante da permanencia durante moitos anos en determinados postos de traballo, que producen monotonía e falta de concentración.



Fonte: "Traballo saudable a cada idade. Xestión da idade". www.iaprl.org

Polo tanto, sumar anos pode levar a un aumento en accidentes.

Definición Técnica de Accidente de Traballo: *Todo suceso anormal, non querido nin desexado, que se presenta de forma brusca e inesperada, aínda que normalmente é evitable, interrompe a normal continuidade do traballo e pode causar lesións ás persoas.*

E doutra banda, o desgaste físico require un maior esforzo e pode ser asociado tamén ao aumento da incidencia de enfermidades profesionais, xunto coa estancia prolongada no mesmo posto.

Definición Técnica de Enfermidade Profesional: *Deterioración progresiva e lenta da saúde da persoa traballadora producida pola exposición crónica a situacións adversas, causada polo ambiente no que desenvolve o traballo ou por como este está organizado.*

No lado positivo, a sabedoría, a capacidade de negociación, a experiencia, o coñecemento máis profundo de cada unha das tarefas, equipos e lugares do seu traballo, e todo o que isto implica de cara as necesarias intervencións, todo xunto fomenta o crecemento da persoa, dándolle un empuxe que a fai máis interesante e válida para a empresa. A empresa ten que saber como xestionar este coñecemento e usalo para a súa vantaxe.

Por todo isto a empresa ten que estar ao tanto da situación e ir tendo en conta no seu Sistema de Xestión este aumento gradual da idade dos traballadores/as e o que isto implica na organización. É fundamental considerar a estas persoas como **traballadores/as sensibles**, avaliar os riscos laborais desta situación particular, e por riba de todo, a adopción de medidas preventivas para eliminar ou polo menos reducir o nivel de risco. Ningunha empresa pode darse o luxo de prescindir dun activo tan poderoso: As persoas traballadoras de 55 ou máis anos.



OBXECTIVO E ALCANCE DA GUÍA

2. OBXECTIVO E ALCANCE DA GUÍA

O **obxectivo xeral** desta guía, que da continuidade ao estudo realizado na convocatoria 2016, é dar a coñecer o proceso de envellecemento e a súa repercusión no ámbito laboral sobre a evolución natural, biolóxica, psicolóxica e social da persoa e informar sobre pautas e recomendacións prácticas que permitan ás empresas do sector industrial poñer en valor ás súas persoas traballadoras de máis idade como activos xeradores de vantaxes competitivas para a empresa, tanto como depositarias de coñecemento como participantes na prevención de riscos laborais e promover a xestión da PRL tendo en conta o factor idade.

Obxectivos específicos

- Analizar o que implica envellecer no mundo do traballo.
- Identificar as vantaxes competitivas que xeran as persoas traballadoras de máis idade nas empresas en termos de experiencia e coñecemento na realización das súas tarefas.
- Analizar en que actividades poden participar activamente estas persoas para axudar ás empresas a levar a cabo a xestión da PRL en xeral e tendo en conta o factor idade e noutras tarefas que lles fagan sentirse valoradas e recoñecidas.
- Presentar casos de éxito e boas prácticas que abordan accións e medidas concretas para afrontar o reto de envellecemento do seu persoal e os factores de éxito na súa implementación e os desafíos atopados.
- Definir accións e procedementos a seguir para concienciar aos directivos/as e persoas traballadoras das empresas galegas sobre o valor dos traballadores/as de máis idade, para organizar procesos participativos nos que contar con eles e como realizar a transferencia de habilidades co persoal máis mozo.

ALCANCE

Esta publicación está dirixida a:

- Empresarios/as do sector industrial, como ferramenta para o coñecemento das vantaxes competitivas que xeran as persoas de 55 ou máis anos na empresa.
- Técnicos/as de prevención de riscos laborais e outros profesionais do ámbito da seguridade e saúde no traballo.
- Traballadores/as en xeral, para a súa sensibilización sobre o valor do persoal de máis idade, explorar as sinerxías xeradas pola súa presenza e participación nos equipos da empresa e para obter rendemento da súa formación e experiencia.
- Persoas de 55 ou máis anos para a súa propia conciencia e recoñecemento do seu valor.
- Axentes económicos e sociais e calquera persoa interesada neste tema.

OBRIGA LEGAL |

3. OBRIGA LEGAL

3.1. Lei de Prevención de Riscos Laborais

A razón da existencia da Lei de Prevención de Riscos Laborais é abrir un camiño á empresa para darlle unhas normas de actuación mínimas, respecto de garantir a seguridade e saúde do seu persoal, mediante a aplicación das medidas necesarias para prevenir e planificar a protección dos riscos laborais aos que poden estar expostos os seus traballadores/as en función das condicións de traballo existentes.

En cumprimento da LPRL a empresa está obrigada a valorar as condicións de traballo ás que están expostas as persoas maiores de 55 ou máis anos e buscar solucións adecuadas para o desenvolvemento do seu traballo coa mínima exposición ao risco.

Para isto, debe terse en conta uns conceptos básicos, o de Prevención, eixe fundamental da actuación da empresa e da adopción e implantación de medidas preventivas, e o de Risco, aquilo contra o que debe loitar todos os implicados: Empresariado - Persoa Traballadora - Administración.

Prevención: *Conxunto de actividades ou medidas adoptadas ou previstas, en todas as fases de actividade da empresa, co fin de evitar, ou polo menos diminuír, os riscos derivados do traballo.*

Risco laboral: *A posibilidade de que un traballador/a sufra un determinado dano derivado do traballo.*

Toda a lei vai dirixida a protexer un dereito estipulado na Constitución Española, que é o dereito de **calquera persoa** a desenvolver a súa actividade laboral nas mellores condicións de seguridade e saúde no traballo.



Considerando que a razón de ser desta guía é a protección dos traballadores/as de 55 ou máis anos, recóllese a continuación algún dos artigos que a empresa debe contemplar, en particular, para a actuación respecto de seu persoal con este perfil.

Artigos específicos da LPRL:

- Artigo 15. Principios da Acción Preventiva.
- Artigos de desenvolvemento dos Principios da Acción Preventiva:
 - Artigo 16. Plan de prevención de riscos laborais, avaliación dos riscos e planificación da actividade preventiva.
 - Artigo 17. Equipos de traballo e medios de protección.
 - Artigo 18. Información, consulta e participación dos traballadores/as.
 - Artigo 19. Formación dos traballadores/as.

- Artigo 22. Vixilancia da saúde.
- Artigo 33. Consulta dos traballadores/as
- Artigo 25. Protección de traballadores/as especialmente sensibles a determinados riscos.

3.1.1. Artigo 15: Principios da Acción Preventiva

A Lei de Prevención de Riscos Laborais é a base legal na que o empresariado ten que fundamentar a súa actuación, para iso a propia norma estipula uns principios de acción preventiva nos que apoiarse para desenvolver un adecuado sistema de xestión da prevención de riscos laborais na empresa, marcando as pautas, con arranxo aos seguintes principios xerais:

- a. **Evitar** os riscos.
- b. **Avaliar** os riscos que non se poidan evitar.
- c. **Combater** os riscos na súa orixe.
- d. **Adaptar** o traballo á persoa, en particular no que respecta á concepción dos postos de traballo, así como á elección dos equipos e os métodos de traballo e de produción, con miras, en particular, a atenuar o traballo monótono e repetitivo e a reducir os efectos do mesmo na saúde.
- e. **Ter en conta** a evolución da técnica.
- f. **Substituír** o perigoso polo que entrañe pouco ou ningún perigo.
- g. **Planificar** a prevención, buscando un conxunto coherente que integre nela a técnica, a organización do traballo, as condicións de traballo, as relacións sociais e a influencia dos factores ambientais no traballo.
- h. **Adoptar** medidas que antepoñan a protección colectiva á individual.
- i. **Dar** as debidas instrucións aos traballadores/as.

No momento de desenvolver todos estes principios, en empresas con traballadores/as de 55 ou máis anos o empresario/a ten que ter unha especial consideración aos seguintes apartados:

- a. **Evitar** os riscos.
 - Impedir, sempre que sexa posible, que se materialicen os danos derivados do traballo, aplicando distintas medidas, principalmente, eliminando a fonte do dano.
 - Tendo en conta as potenciais limitacións do persoal, asociadas á idade, a empresa debe facilitar e facer especial fincapé nas condicións do lugar e posto de traballo, establecendo en particular unhas pautas de xestión, tales como, por exemplo:
 - Mantemento periódico das instalacións para a eliminación de puntos de risco.
 - Valoración da calidade:



- Na selección e mantemento dos equipos e ferramenta adecuados, eliminando ou corrixindo e reparando os defectuosos ou deteriorados.

- Orde e limpeza que faciliten o desenvolvemento das tarefas.

b. Avaliar os riscos que non se poidan evitar.

- Cada empresa, ao elaborar a avaliación de riscos respecto de cada un dos posibles existentes, dadas as condicións dos seus locais, equipamento, instalacións, etc., ten que ter en conta o perfil de cada unha das persoas que desenvolven a súa actividade.
- Na avaliación ten que estimarse a presenza de traballadores/as sensibles, por iso, un dos puntos a valorar, é a idade do individuo e as súas posibles limitacións físicas.
- Este apartado desenvolverase posteriormente a través do artigo 16: (...) Avaliación dos riscos, (...) deixando constancia escrita, e servirá como base para a procura de solucións.



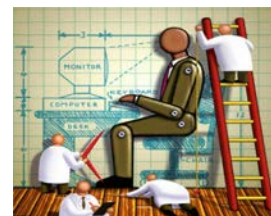
c. Combater os riscos na súa orixe.

- Cando non fose posible eliminar suficientemente un risco con distintas actuacións, por exemplo, mediante cambios de carácter técnico, tales como a adquisición de novos equipos de traballo ou o redeseño dos procesos de traballo de maneira que se eviten as operacións de risco, tratarase de buscar a orixe do risco e traballarase sobre ese punto.
- Na procura e corrección na orixe faise necesario ter en conta que a persoa que desenvolve as tarefas é especialmente sensible, de maior idade (55 ou máis anos) e buscaranse solucións concretas en cada posto de traballo, establecendo cambios tendentes a reducir os danos, o que enlaza co seguinte punto: a adaptación do posto de traballo á persoa.



d. Adaptar o traballo á persoa.

- Especialmente importante, en base a este principio, é que a empresa está obrigada a deseñar o posto de acordo ás condicións do seu persoal. Para iso debe dispoñer de estudos médicos e ergonómicos, que reflectan as esixencias físicas, mentais e sociais do posto.
- Documentos como o profesiograma, son ferramentas obxectivas nas que se recollen as



esixencias físicas e mentais do posto, particularmente no caso presentado nesta guía, no que se pretende dar a coñecer o efecto do paso do tempo sobre as capacidades do individuo e a súa relación cos riscos aos que está exposto.

- Débese contar co certificado de aptitude elaborado polo Servizo Médico de cada un dos seus traballadores/as, que contemple, a través de protocolos específicos nos recoñecementos médicos, a influencia da idade e as súas limitacións.
 - Necesario dispoñer do Curriculum Vitae de cada persoa para coñecer a súa formación e experiencia e que a empresa poida decidir cal ou cales dos membros do seu equipo de traballo poden estar capacitados para desempeñar, da forma máis segura posible, determinados postos.
 - En consecuencia, adaptar o posto á persoa coas variacións correspondentes no local, o equipamento, as instalacións e en todo aquilo que lle facilite o desenvolvemento da súa actividade nas mellores condicións de seguridade e saúde.
 - O desenvolvemento deste apartado apóiase no artigo 22 “Vixilancia da Saúde”, no artigo 17 “Equipos de Traballo e Medios de Protección” e posteriormente ampliase en Reais Decretos de Desenvolvemento da Lei, por exemplo o de Lugares de Traballo, o de Equipos de Traballo ou o de Equipos de Protección Individual.
- e. **Ter en conta** a evolución da técnica.
- O empresario/a está obrigado/a, permanentemente, a estar ao tanto das novidades que van xurdindo no mercado respecto dos equipos, métodos de traballo, etc. que fosen necesarios para o desenvolvemento da súa actividade e incluílos na súa empresa. Na medida que dita novidade reduce o nivel de risco, é especialmente importante contemplar aqueles novos equipos ou procedementos de traballo que consigan diminuír a carga física e/ou esixencias de concentración, eliminar monotonías, etc., posto que unha consecuencia negativa derivada do envellecemento da poboación laboral é o deterioro físico e/ou mental, e as novas técnicas, tecnoloxías ou métodos de traballo poder axudar a paliar o problema.
 - O artigo 17 da Lei PRL “Equipos de traballo e medios de protección” marca o camiño ao empresario/a sobre as medidas necesarias con fin de que os equipos de traballo sexan adecuados para o traballo que deba realizarse e convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanten a seguridade e a saúde dos traballadores ao empregarlos.
 - A garantía do equipo xorde do artigo 8A e 100 do Tratado de Acta Única Europea, “*O mercado interior implicará un espazo sen fronteiras interiores, no que a libre circulación de mercancías, persoas, servizos e capitais estará garantida (...)*” do que se desprende a esixencia do Mercado CE e/ou a Declaración CE de conformidade en todo equipo comercializado na Unión Europea, e que non son senón un intento de garantir que se cumpra coa seguridade, a saúde e a protección ao medio ambiente.



En base a isto, débese considerar o cumprimento das distintas normas que lle poidan ser de aplicación a determinado equipo, e, en función do resultado, adoptar a solución que corresponda, que pode pasar, polo menos, por dúas posibilidades:

- Substituír o equipo por un novo que cumpra coas esixencias de seguridade máis recentes.
 - Ou poñer en conformidade o equipo a través das diferentes opcións, fundamentalmente: o propio empresario/a asumindo as responsabilidades do fabricante ou, a través de empresas acreditadas para iso.
- Outro punto moi importante a considerar cando valoramos a evolución da técnica, é avaliar as necesidades informativas e formativas que se poidan derivar, xa que se fai necesario proporcionar ao operario e operaria o coñecemento preciso para facerse cargo do manexo do novo equipo ou o desenvolvemento dos novos procedementos de traballo.
 - Ter en conta os artigos 18 e 19, neste caso para desenvolver a esixencia derivada da necesidade de afrontar os retos dos novos equipos, os novos riscos que poden xurdir do descoñecemento no seu manexo.
- f. **Substituír** o perigoso polo que entrañe pouco ou ningún perigo.
- g. **Planificar** a prevención.

- Planificar consiste en coñecer:

- Que se vai a facer.
- Como se vai a facer.
- Cando se vai a facer.
- Onde se vai a facer.
- Quen o vai a facer.
- Canto vai custar.



- Unha vez que a empresa ten coñecemento dos riscos aos que está exposto o seu persoal e a influencia nos mesmos das características dos seus traballadores/as, hai que documentar cales son as medidas preventivas a adoptar para incrementar a seguridade e saúde do equipo humano. Para isto hai que establecer como se van a xestionar as pautas a seguir, a planificación, etc., a través de ao menos os seguintes pasos:



- Establecer o nivel de responsabilidade de cada membro da organización, elaborando un cadro de responsables: nomeamentos, aceptacións, formacións requiridas, equipamento posto a disposición, etc.
 - Elaboración dun orzamento preventivo.
 - Elaboración dun calendario de actuacións básicas, por exemplo:
 - Contratación da Vixilancia da Saúde (protocolos a aplicar, recoñecementos médicos).
 - Selección do modelo de xestión da prevención a implantar na empresa (Propio empresario/a, Traballador/es designado/s, Servizo de Prevención Propio, Servizo de Prevención Alleo, Servizo de Prevención Mancomunado).
 - Elección dos representantes do persoal: delegados/as de prevención, Comité de Seguridade e Saúde (si corresponde), actas de elección e nomeamentos, comunicación á Autoridade Laboral, esixencias formativas, dotación con medios, equipamento, acceso á documentación preventiva da empresa, ...
 - Formación do persoal (temario, datas, horario, asistentes).
 - Posta en marcha das medidas preventivas indicadas como consecuencia da avaliación de riscos.
 - Control da eficacia das medidas preventivas e revisión periódica de cada solución adoptada, analizando o nivel de resposta positiva na eliminación, ou polo menos, diminución na gravidade do risco.
 - Rexistro de todas as actuacións levadas a cabo.
- h. Adoptar** medidas que antepoñan a protección colectiva á individual.
- No momento de adoptar as correspondentes medidas protectoras, colectivas e individuais, o empresario/a ten que valorar as características das persoas afectadas . Considerar, por exemplo, nas persoas traballadores de 55 ou máis anos, a perda progresiva da capacidade funcional, movementos máis lentos, diminución da velocidade de reacción, o entorpecemento nas súas tarefas que pode provocar o uso de EPI inadecuados, etc.
- Por exemplo: Instalar equipos nos que se calculou a capacidade de extracción/ventilación tendo en conta posibles deficiencias respiratorias do traballador/a exposto, a capacidade de atenuación dunha pantalla de absorción de ruído ou dun protector auditivo, en función da perda que poida presentar o operario/a ou a necesidade de dotar con protección ocular graduada, considerando a progresiva diminución xerada pola idade.
- i. Dar** as debidas instrucións.

- Ninguén debería iniciar a súa actividade na organización sen unha información e formación previas, aínda cando cubra un posto similar en anteriores empresas. Todo empresario/a ten que establecer os procedementos de traballo necesarios para que o operario/a poida levar a cabo as súas tarefas dunha forma segura e saudable, sen expoñerse a si mesmo e/ou a terceiros.

Este punto é especialmente interesante no caso do traballador/a de 55 ou máis anos, xa que aínda que podamos entender que conta cunha experiencia previa en base á súa traxectoria laboral, igualmente, como a calquera outro posible membro da organización, necesita que se lle instrúa nos métodos de traballo que se teñan



establecidos, nas particularidades dos seus locais, as súas instalacións, as súas materias primas, os produtos manipulados, os seus equipos, ... En ningún momento podemos dar por sabida ou coñecida calquera característica da actividade da empresa.

Ademais, este é un proceso reiterativo, cunha actualización periódica necesaria en función das esixencias do posto.

É polo tanto unha obriga legal da empresa a formación dos seus traballadores/as, que ademais tense que incluír na súa Planificación da Prevención, como xa se sinala no apartado g) Planificar a prevención.

- Os artigos 18 “Información, consulta e participación dos traballadores/as” e 19 “Formación dos traballadores/as” da Lei PRL reflicten os puntos fundamentais nos que o poder legislativo quere que a empresa faga especial fincapé á hora de preparar ao seu persoal para o desenvolvemento da súa actividade.
 - Para poder seleccionar a formación e información adecuadas para o seu persoal de 55 ou máis anos, o empresario/a tomará en consideración as capacidades profesionais dos traballadores/as en materia de seguridade e de saúde no momento de encomendarlles as tarefas.

Por iso, é moi importante que a empresa dispoña de tres documentos básicos: O certificado de aptitude médica, elaborado en base á avaliación de riscos do posto a desempeñar; o Curriculum Vitae e a Vida Laboral, como constatación da experiencia laboral.

- O empresario/a adoptará as medidas necesarias a fin de garantir que só os traballadores/as que reciban información suficiente e adecuada poidan acceder ás zonas de risco grave e específico.

A empresa deberá recompilar toda a información necesaria para coñecer as particularidades das zonas de risco grave e específico, transmitila ao seu persoal implicado nas tarefas a levar a cabo, e doutra banda, contemplar as esixencias

físicas, mentais e de equipamento, para seleccionar ás persoas, xa que nalgún caso pode ocorrer que a súa especial sensibilidade poida limitar a realización de traballos en zonas de risco grave e específico, o que virá indicado no certificado de aptitude médica (Apto/Non Apto/Apto con restricións), elaborado polo Servizo de Vixilancia da Saúde contratado pola empresa ou o Servizo Médico da empresa, se é o caso.

A efectividade das medidas preventivas deberá prever as distraccións ou imprudencias non temerarias que puidese cometer o traballador/a. Para a súa adopción teranse en conta os riscos adicionais que puidesen implicar determinadas medidas preventivas, as cales só poderán adoptarse cando a magnitude de ditos riscos sexa substancialmente inferior á dos que se pretende controlar e non existan alternativas máis seguras.

De novo é substancial a valoración, a través de protocolos específicos, das persoas especialmente sensibles, como son os traballadores/as de 55 ou máis anos. Por exemplo, da súa capacidade de concentración ou a influencia da sobrecarga que poida supoñerlle o uso indiscriminado de EPI, que dificulten ou limiten a súa mobilidade ou xeren un illamento excesivo do ambiente de traballo. É por iso, que se converte en primordial a avaliación correcta dos riscos e a adopción das medidas preventivas, correspondentes e controladas periodicamente para comprobar a súa eficacia, ou estudar a posible substitución por outra máis adecuada, en función da evolución da técnica.

E segundo refire o artigo 33 da Lei PRL, todas as actuacións e medidas preventivas que a empresa teña previsto adoptar serán consensuadas, coa debida antelación, cos traballadores/as directamente ou a través dos seus representantes.

3.1.2. Artigo 25: Protección de persoas traballadoras especialmente sensibles.

O empresario/a **garantirá de xeito específico a protección das persoas traballadoras que, polas súas propias características persoais ou estado biolóxico coñecido**, incluídos aqueles que teñan recoñecida a situación de discapacidade física, psíquica ou sensorial, sexan especialmente sensibles aos riscos derivados do traballo. A tal fin, deberá ter en conta devanditos aspectos nas avaliacións dos riscos e, en función destas, adoptará as medidas preventivas e de protección necesarias.



- Como se sinala en puntos anteriores, a empresa terá que garantir a seguridade e saúde do seu persoal de 55 ou máis anos, que como se desprende deste artigo, poderán ser considerados como traballadores/as especialmente sensibles polo efecto da idade nas súas capacidades físicas e mentais, tales como, a diminución do tempo de reacción ou a perda natural e progresiva da capacidade auditiva ou ocular.
- Disto despréndese a esixencia de adopción de medidas preventivas e/ou protectoras adecuadas, en función das limitacións que especifique o servizo médico de vixilancia da saúde propio da empresa ou contratado.



Para que o empresario/a poida garantir a prevención e protección do seu persoal terá que traballar sobre a avaliación de riscos e adoptar as medidas preventivas que se poidan derivar destas, facendo fincapé na vixilancia da saúde e a formación, e adaptando os postos de traballo ás condicións das persoas de 55 ou máis anos.

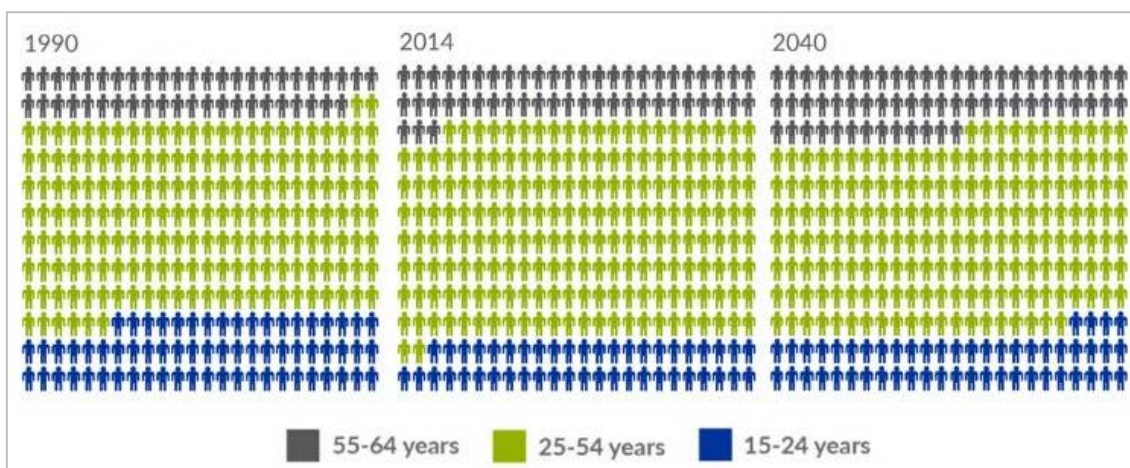
**AS PERSOAS TRABALLADORAS
DE 55 OU MÁIS ANOS NO
SECTOR INDUSTRIAL**

4. AS PERSOAS TRABALLADORAS DE 55 OU MÁIS ANOS NO SECTOR INDUSTRIAL

4.1. POBOACIÓN LABORAL DE 55 ANOS OU MÁIS

En España estímase que no ano 2020 haberá máis de 18.000.000 de traballadores/as de máis de 50 anos, un 42% do total, pero acadarán o 48% no ano 2030, con case 21.000.000 traballadores/as, segundo o Instituto Nacional de Estatística.

Gráfica 2.-Poboación traballadora segundo idade (Período 1990-2040)



Fonte: “E-Guide Healthy Workplaces for all Ages”. Axencia Europea para a Seguridade e Saúde no traballo

Europa, España e en particular Galicia, estanse atopando cunha poboación na que cada día acrecéntase o envellecemento, o que se reflicte no mundo laboral. Estes traballadores/as presentan unha idiosincrasia particular, por iso débese caracterizar, na medida do posible a estas persoas, sen obviar a variabilidade individual, pero iso non implica que non se poda construír un perfil que permita obter unhas pautas a partir das que a empresa poida desenvolver unha estratexia de actuación no campo da prevención de riscos laborais.

A “NTP: 367. Envejecimiento y trabajo: La gestión de la edad” do INSHT, en relación coa idade da poboación traballadora española, considera que o perfil do traballador/a ten a seguinte evolución: *as persoas chegan ao mundo do traballo, cada vez con maior idade, desenvolvendo a súa vida profesional maioritariamente no sector servizos, cada vez son máis mulleres e ademais, os traballadores/as teñen un maior nivel de formación.*

A suma destes puntos require que nas empresas, e a sociedade en xeral, se suscite o estudo da situación: coñecer a idiosincrasia dos traballadores/as de 55 ou máis anos, desenvolver sistemas de traballo que axuden ao incremento das capacidades destas persoas, estudar a influencia da idade na prevención de riscos laborais e adaptar as condicións de traballo ás súas necesidades.

Que as persoas perdan capacidades funcionais non significa que non saiban ou poidan desempeñar o seu traballo de forma correcta. Estudos con traballadores/as de máis idade demostraron que nalgúns aspectos, non só non son peores, senón que algúns índices, tales

como o absentismo, accidentes ou rotacións, son máis baixos que en persoas traballadoras máis novas.

Isto ten unha resposta esperable, “a experiencia”:

- Coñecemento de algo, ou habilidade para iso, que se adquire por telo realizado, vivido, sentido ou sufrido unha ou máis veces.
- Conxunto de coñecementos que se adquiren na vida ou nun período determinado desta.
- Coñecementos que se adquiren coa idade.

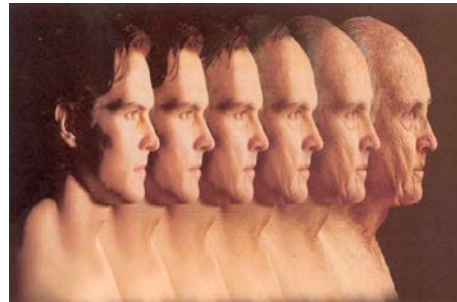


Por iso, aínda cando a persoa pode perder habilidades físicas, de axilidade, fortaleza muscular ou cardiorrespiratorias, gaña en destreza, capacidade de asunción de decisións, saber estar e capacidade de reacción.

4.2. ENVELLECIMENTO DA POBOACIÓN ACTIVA

4.2.1. Envellecemento: vantaxes e limitacións no entorno laboral

Envellecemento: Proceso biolóxico polo que os seres vivos se fan vellos, o que comporta unha serie de cambios estruturais e funcionais que aparecen co paso do tempo e non son consecuencia de enfermidades nin accidentes. O envellecemento é un proceso gradual de degradación do organismo. É o efecto do paso do tempo, que provoca modificacións morfolóxicas e fisiolóxicas, e que en definitiva supón unha diminución da capacidade de adaptación, así como a capacidade de resposta aos axentes lesivos que inciden no individuo. Os seus efectos varían en función das persoas e o seu ciclo vital.



Envellecemento activo (definición OMS, 2002): Proceso de optimizar as oportunidades de saúde, participación e seguridade en orde a mellorar a calidade de vida das persoas que envellecen.

Ademais de seguir sendo activo fisicamente, é importante permanecer activo social e mentalmente, participando en actividades recreativas, de voluntariado ou remuneradas, culturais, sociais e educativas. O envellecemento activo sitúase na base do recoñecemento dos dereitos humanos das persoas maiores á independencia, participación, dignidade, atención e autodesenvolvemento. Así, desde esta perspectiva, os determinantes do envellecemento activo son: económicos, sociais, físicos, servizos sociais e de saúde, persoais (psicolóxicos e biolóxicos) e comportamentais (estilos de vida).

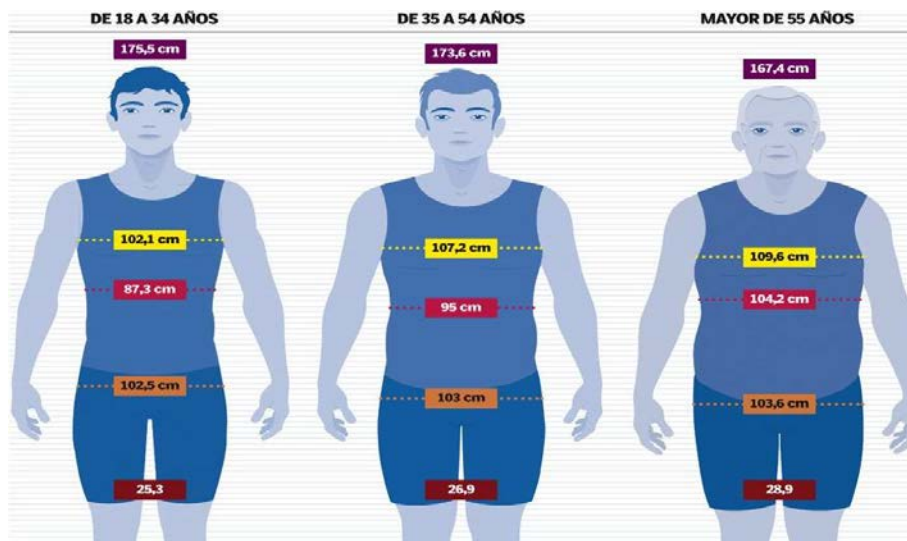
As persoas de 55 anos ou máis reúnen unha serie de características que lles son propias e que van influír na súa exposición aos riscos derivados da súa actividade no mundo laboral. Neste apartado reflectirse algunhas destas singularidades.

Coa axuda de varias fontes documentais que se recollen na bibliografía (NTP do INSHT, traballos do Instituto de Biomecánica de Valencia, do Instituto Asturiano de Prevención de Riscos Laborais-IAPRL e da “E-guía de Lugares de Traballo saudables para todas as Idades, de EU-OSHA), explicarase a continuación o proceso de envellecemento activo humano e, en concreto, a súa influencia no ámbito laboral.

Acadar unha idade supón que a persoa está inmersa nun proceso natural, o envellecemento, que provoca cambios en distintos aspectos: biolóxico, psicolóxico e social, cada un evolucionando a un ritmo diferente, xa que logo, nunha persoa, á hora de coñecer a súa idade, débese considerar a idade cronolóxica (a que marca o calendario), a idade psicolóxica (como se sente), a idade funcional ou física (o seu estado de forma).

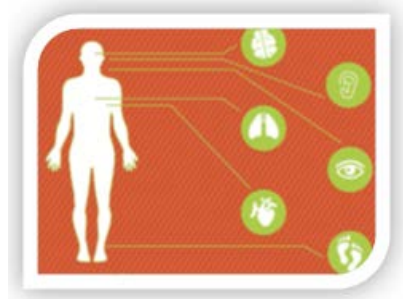
O individuo, co paso do tempo, vai sufrir cambios, redución da masa muscular, perda de agudeza visual, fragilidade da pel, diminución da súa axilidade, etc. e estes cambios van estar influídos por factores, tales como:

- A presenza de condicionantes ambientais, como ruído, vibracións, radiacións, po, exposición a gases ou vapores, ... especialmente significativos no traballo.
- Predisposición xenética a determinadas enfermidades.
- Estilo de vida (nutrición, actividade física, tabaquismo, consumo de alcohol).
- Nivel educativo e socioeconómico.
- O xénero.



Os cambios aos que se está exposto coa idade poden variar moito de persoa a persoa, pero en xeral veranse afectados:

- O sistema cardiovascular e respiratorio
- O sistema músculo esquelético
- O sistema sensorial
- A pel
- O procesamento cognitivo
- O soño



Fonte: "Trabajos saludables a cada edad. Mayores de 55 años. Particularidades de seguridad" IAPRL

Ademais, as mulleres poden verse afectadas tanto por circunstancias particulares derivadas da idade e do seu estado biolóxico.

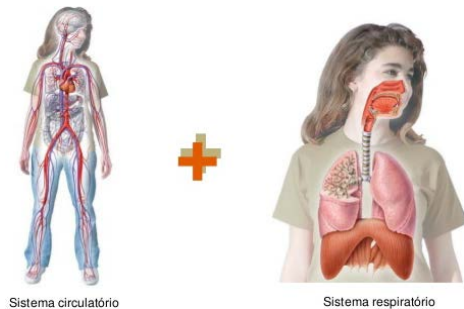
O cumprir anos, ao mesmo tempo, implica atributos positivos, como a sabedoría, o pensamento estratéxico ou a capacidade de deliberar. Ademais, relación a súa traxectoria profesional, o paso do tempo conleva a experiencia e a acumulación de coñecementos técnicos.

4.2.2. Sistemas afectados

A continuación relaciónanse as distintas afectacións en órganos e conxuntos de órganos ás que están expostas as persoas e que terán una forte influencia na vida laboral dos traballadores/as de 55 ou máis anos (Fonte: "E-guía de Lugares de Trabajo saudables para todas as Idades, de EU-OSHA):

Sistema cardiovascular e respiratorio:

Detéctase unha redución da capacidade aerobia de aproximadamente o 10% cada 10 anos, o que implica: menor gasto cardíaco, menor capacidade pulmonar e maior consumo de osíxeno durante o exercicio físico.



Aumento da hipertensión arterial.

Menor capacidade para autorregular a temperatura corporal.

Sistema músculo esquelético:

O paso do tempo tamén ten efectos sobre o sistema músculo esquelético, tales como diminución da mobilidade, perda da elasticidade muscular, que afecta á capacidade de adoptar posturas extremas, realizar repeticións e aplicar forzas; maior rixidez articular e perda de masa ósea que redonda en fragilidade ou risco de rotura dos ósos (enfermidades como a



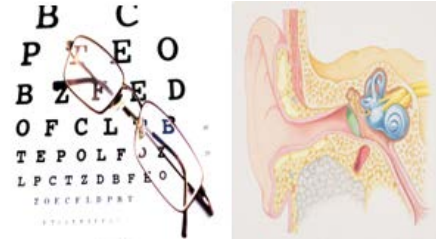
osteoporoses son especialmente significativas no caso das mulleres). Doutra banda, entre os 20 e os 60 anos prodúcese unha redución da forza muscular e da resistencia entre o 20 e o 40 %.

Desde o enfoque laboral pode afectar a todas aquelas tarefas que impliquen manipulación manual e/ou un amplo rango de movementos. Todo isto pode supoñer maior risco de lesións por sobreesforzos.

Sistemas sensoriais:

O paso do tempo provoca perdas na:

- Capacidade visual
- Capacidade auditiva
- Cambios no equilibrio



Capacidade visual: Diminución da visión en condicións de pouca luz, dificultade para distinguir entre cores e para calcular distancias e a velocidade de obxectos en movemento. Vai ter efectos sobre a conducción, especialmente nocturna, nos cambios de iluminación nas distintas zonas ás que teña acceso o traballador/a e tamén terá efectos sobre a capacidade de lectura ou na realización de tarefas moi minuciosas.

Capacidade auditiva: Incapacidade de distinguir sons agudos, dificultade para localizar a fonte do son, provoca sensación de illamento e dificulta a comunicación. En xeral vai afectar á comunicación, á comprensión de instrucións e á percepción do risco na contorna inmediata, en especial si se traballa en ambientes ruidosos.

Dificultades no equilibrio: Existe unha relación entre o aumento do desequilibrio e a diminución do sentido de percepción das vibracións a nivel dos membros inferiores. O envellecemento da lugar a unha impresión de inestabilidade e sería en parte, causa de mareos e vértixe. Coa idade a marcha vólvese lenta e inestable e prodúcese perda de axilidade e de capacidade de reacción reflexa.



Aumenta o risco de caídas, esvaróns ou tropezóns, especialmente significativo naquelas actividades nas que se traballa en alturas ou en lugares de acceso complicado.

Pel:

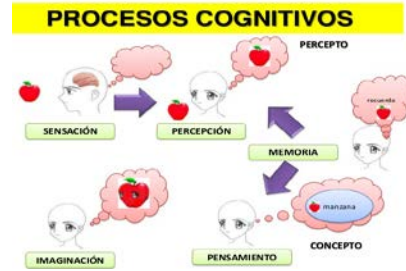
Á pel tamén lle afecta o paso do tempo, que a fai máis fina e fráxil, máis propensa á inflamación e ás alerxias e a debilita respecto da exposición a ambientes con presenza de contaminantes químicos, niveis de humidade elevados e aos efectos xerais do clima, en particular, ao dano por exposición ao sol.

Procesamento cognitivo:

De forma natural o procesamento da información e de memorización vólvese máis lento, pero en todo caso, e en condicións normais, este efecto negativo vese compensando pola experiencia e a adquisición ao longo do tempo de habilidades específicas.

Sono:

A idade vai provocar cambios nos patróns de sono, que inflúe particularmente nas quendas de traballo. A máis afectada é a quenda de noite. Doutra banda, tamén ten influencia significativa no mantemento da concentración, que se complica se intenta manterse no tempo.



4.2.3. Patoloxías específicas na muller coa idade e outras consideracións particulares

● **A menopausia.**

A menopausia é unha fase da vida da muller na que finaliza o período fértil. Trátase do envellecemento reprodutivo, que pode supoñer a diminución de niveis hormonais e que redundan en efectos sobre os ósos ou os niveis de colesterol en sangue.

A menopausia pode afectar no traballo a nivel de aumentar a fatiga e o esgotamento. Algúns síntomas como as sufocacións e a suor nocturna provocan o chamado insomnio na menopausia e supón que desde o principio da xornada a muller véxase afectada polo cansazo e a falta de concentración que van a repercutir no seu traballo.

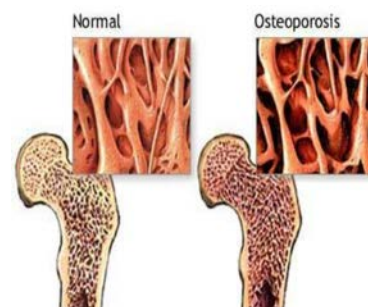
● **A osteoporose.**

A osteoporose pode representar un grave problema: as fracturas osteoporóticas debido a unha perda de masa ósea, xa que é un trastorno do esqueleto, unha enfermidade ósea metabólica. Os factores de risco poden ser de dous tipos:

→ Inherentes ao óso, como a macro e micro arquitectura, recambio óseo e micro-fracturas que afectan á cantidade e calidade do óso.

→ Extra-esqueléticos: aspectos xenéticos (non modificables); outros factores actúan ao longo da vida (pola nutrición ou a falta de exercicio físico, a vida sedentaria) e outros poden afectar a partir dun determinado momento (fármacos, dieta, enfermidades).

→ Máis factores que lle afectan: o hipoestronismo (déficit estroxénico) e a menopausia, como se ten sinalado.



A osteoporose pode provocar dor crónica de orixe óseo e fracturas, o cal ten como consecuencia absentismo laboral. Para paliar o problema é necesario aplicar protocolos

nos recoñecementos médicos, considerar a particularidade da situación da muller, facendo especial fincapé en programas de detección e prevención precoz da osteoporose.

- **Actuación como cuidadoras (responsabilidade familiar)**, situación que tradicionalmente recae nas mulleres e especialmente no grupo de idade entre os 50 e 65 anos.

As mulleres dedican un mínimo de 3,1 horas diarias máis aos traballos non remunerados, de dedicación familiar, o que afecta directamente á saúde física das mulleres e á súa calidade de vida.



4.2.4. Danos para a saúde nas persoas traballadoras de 55 ou máis anos

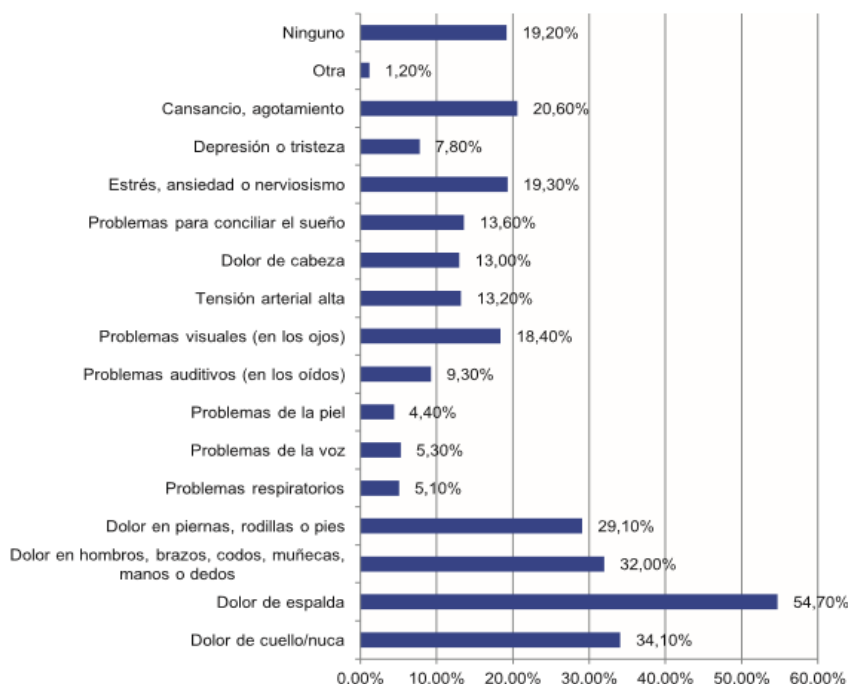
Coñecida a perda de capacidades das persoas con máis idade e a súa repercusión nos distintos sistemas (cardio-respiratorio, músculo-esquelético, sensorial, na pel, no sono ou no procesamento cognitivo), isto pode derivar en problemas de seguridade e saúde nos traballadores/as e á súa vez poden provocar a materialización de determinados riscos.

A partir deste coñecemento a empresa debe ser consciente da necesidade de identificar os postos de traballo nos que pode ser máis significativa a diminución dalgunhas facultades da persoa traballadora que o desempeña e as súas circunstancias persoais, e actuar para evitar a repercusión negativa: a enfermidade profesional e/ou o accidente de traballo. Débense implantar medidas adecuadas para adaptar, tanto o lugar como o equipamento, e ata os procedementos de traballo e todas aquelas variables que poidan incidir e paliar a incidencia da idade.

O empresario/a en cumprimento do artigo 25 da Lei 31/95 de PRL ten que velar pola protección dos traballadores/as especialmente sensibles a determinados riscos, é dicir, garantir de xeito específico a protección dos traballadores/as que, polas súas propias características persoais ou estado biolóxico coñecido, sexan especialmente sensibles aos riscos derivados do traballo. Ademais, tal e como establecen os artigos 4.1 do RD 39/97 dos Servizos de Prevención e art. 16.2 da Lei 31/95 de PRL sobre a existencia dunha avaliación de riscos, é necesario reunir toda a información posible, por exemplo, cales son as enfermidades que lle poden afectar a estas persoas derivadas da actividade desenvolvida.

Recóllese na seguinte gráfica un listado das enfermidades que maioritariamente padece a poboación laboral de 55 ou máis anos en todas as ramas de actividade, sendo os problemas de costas e de ósos e articulacións os máis significativos e que teñen unha relación moi directa coa limitación de capacidade pulmonar, a diminución da mobilidade, aumento da rixidez articular e a perda de masa ósea, que redundan na diminución da forza muscular e da resistencia.

Gráfica 3: Enfermidades que padece a poboación laboral de 55 ou máis anos.



Fonte: “Estado de saúde y factores de riesgo laboral en los trabajadores de mayor edad” (2015). CEOE.

A partir do coñecemento dos danos que afectan aos traballadores/as, comezan as distintas consideracións a ter en conta. É responsabilidade legal do empresario/a garantir a protección da saúde dos seus traballadores/as fronte aos riscos derivados do traballo e realizar a vixilancia da saúde, na que deberán incluírse protocolos específicos para o persoal de máis idade, polo aumento de enfermidades e da súa gravidade, de cara a que poidan prolongar a súa vida activa.

Os problemas de saúde debidos á contorna de traballo aos que están máis expostos os traballadores/as son: as posturas forzadas, movementos ou manexo de cargas pesadas, a presión ou sobrecarga de traballo, o risco de accidente, os ruídos e vibracións e os produtos químicos, po, fume ou gases.

Doutra banda, dado ao aumento e gravidade das enfermidades, cando se esperaba que os traballadores/as de máis idade fosen os que se ausentasen máis do traballo por problemas de saúde, os datos estatísticos contradíno, xa que reflicten que a maior idade, menor número de ausencias do traballo.

4.3. ENVELLECIMIENTO-RETOS LABORAIS

Partindo da campaña "Traballos saudables en cada idade 2016-17" da Axencia Europea para a Seguridade e Saúde no Traballo (EU-OSHA) e dentro do “Marco Estratéxico en materia de saúde e seguridade no traballo 2014-2020” da Unión Europea, fíxanse uns puntos clave que van a supoñer unha serie de retos contra os que é necesario intervir a consecuencia da prolongación da vida laboral:

- **A posibilidade de que tamén se prolongue a exposición a riscos laborais.**

- *O informe actual reflicte cales son os riscos laborais que poden afectar ás persoas de 55 ou máis anos no seu posto de traballo, de non levarse a cabo transformacións tanto no lugar de traballo como no deseño do posto de traballo: carga de traballo, esixencias físicas, etc.. As persoas de 55 anos e máis seguirán afectadas polos mesmos riscos que afectan a calquera que desempeñe as mesmas tarefas na mesma localización, manténdose no tempo a exposición.*



- **A posibilidade do aumento dos accidentes ou da incidencia de enfermidades profesionais coa estancia prolongada no mesmo posto.**

- *A avaliación do risco laboral baséase en dous puntos fundamentais: as consecuencias da materialización e o tempo de exposición, xa que logo, manter a unha persoa nun posto no que non se realizan cambios de acondicionamento positivo, é dicir, non se eliminan os factores de risco do mesmo, fai que aumente o risco en función do tempo de exposición.*
- *Si ademais, no caso das enfermidades profesionais, partimos da definición técnica destas, que as refire como o deterioro lento e paulatino da saúde producido por unha exposición crónica a situacións adversas, entón a exposición ao longo do tempo provoca o aumento do risco.*

- **A influencia na saúde, aparición, cronificación ou ata complicacións de enfermidades propias e necesidades específicas derivadas desta.**

- *As condicións ambientais existentes no lugar de traballo poden provocar enfermidades profesionais, pero tamén poden afectar á saúde do traballador/a sen chegar a provocar unha enfermidade profesional. Danos como sequidade na pel ou dermatite, a dor de cabeza, o proído nos ollos, a sinusite, a sensación de falta de aire, o disconfort térmico, etc. poden complicar a saúde do traballador/a e segundo a particularidade de cada individuo, potenciar enfermidades propias que poidan afectarlle.*
- *Doutra banda, como se recolleu en anteriores apartados, o envellecemento provoca o deterioro progresivo da saúde, levando ao traballador/a á posibilidade da cronificación, complicación ou aparición de danos que non se teñen en conta no caso de persoas novas.*

- **A vulnerabilidade das persoas de 55 ou máis anos a determinadas situacións que se presenten na empresa respecto da seguridade e saúde.**

- *Actividades que inciden en maior grado sobre os sistemas vitais que tenden a*

un máis rápido deterioro, como o músculo-esquelético, o cardio-respiratorio, a pel, etc. van facer máis vulnerable á persoa 55 ou máis anos, predispoñéndolles en determinados casos á materialización do dano: accidentes de traballo e/ou enfermidades profesionais e/ou outras patoloxías derivadas do traballo.

- **O aumento en determinados sectores e postos dos problemas derivados da carga física e/ou mental, situacións como o traballo manual, os movementos repetitivos, as posturas forzadas, os horarios a quendas, a xornada nocturna, a monotonía ou a prolongación do tempo de traballo, son algúns dos puntos que é necesario ter en conta.**

- *Como se vén describindo na guía, as persoas a partir de certa idade, en xeral, empezan a verse afectadas na súa saúde co deterioro do sistema cardiovascular e respiratorio, do sistema músculo-esquelético, deterioro do sistema sensorial (vista-oido-equilibrio), fragilidade na pel, cambios nos patróns do sono, ... todo iso pode ser máis ou menos significativo en función do posto de traballo desempeñado. En determinados sectores de actividade pode obrigarse a realizar estudos máis pormenorizados da situación e levar a cabo transformacións importantes, tanto no lugar de traballo como no posto, pero en calquera caso, cambios que redundarán en beneficio de calquera persoa traballadora, sexa cal sexa a súa idade. Por exemplo, dotar aos postos de traballo que requiren o traslado habitual de cargas de carretillas elevadoras, vai beneficiar ás persoas de 55 ou máis anos e ás menores, posto que en todo caso evitará o dano por manipulación manual de cargas..*

- **Factores que se poden presentar, como as discapacidades, a necesidade de rehabilitación ou as medidas a adoptar para a reincorporación ao traballo, van en aumento.**

- *Derivado do deterioro da saúde das persoas, consecuencia do paso dos anos e da exposición constante aos factores de risco presentes no posto de traballo, xurde o dano de materialización do risco, os accidentes de traballo, as enfermidades profesionais, que en cada caso poderán requirir distintas actuacións: baixas por incapacidade, rehabilitación ou outras medidas que os equipos médicos consideren adecuadas para o dano que se poida xerar.*



- **Tamén tense que afrontar a escala social, a discriminación por motivo da idade.**

- *O artigo 14 da Constitución Española de 1978 recolle “Os españois son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación algunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social”.*

Relacionado con isto, en España creouse unha asociación para loitar contra a discriminación laboral por razón de idade, na que se traballa na procura de emprego para persoas maiores de 50 anos, na que utilizan como estratexia premiar ás empresas que demostren non discriminar por razón da idade.



En países como EE.UU. existe desde os anos 60 unha lei contra a discriminación por idade no emprego, na que se sinala que "É ilegal discriminar contra unha persoa pola súa idade respecto de calquera termino, condición ou privilexio do emprego, incluíndo a contratación, o despedimento, ascenso, suspensión, compensación, beneficios, asignacións de tarefas e adestramento. Tamén é ilegal tomar represalias contra un individuo por opoñerse a prácticas de emprego discriminatorias por idade ou por presentar unha denuncia por discriminación, testificar ou participar dalgún modo nunha investigación, proceso ou xuízo conforme á Lei Contra a Discriminación por Idade no Emprego"

Fronte a estes retos a empresa, seguindo as propostas da campaña "Traballos saudables en cada idade 2016-17" da Axencia Europea para a Seguridade e Saúde no Traballo (EU-OSHA) e dentro do "Marco Estratéxico para o período 2014-2020" da Unión Europea, necesitará incluír na súa avaliación de riscos laborais a posibilidade de desempeño da actividade por persoas sensibles: a poboación traballadora de 55 ou máis anos, e establecer medidas preventivas que consideren todas as posibilidades recollidas nos puntos anteriores, practicamente todas elas relacionadas co tempo de exposición.






**RISCOS LABORAIS AOS QUE SE
EXPOÑEN AS PERSOAS
TRABALLADORAS DE 55 OU MÁIS
ANOS NO SECTOR INDUSTRIAL**





5. RISCOS LABORAIS AOS QUE SE EXPÓN AS PERSOAS TRABALLADORAS DE 55 OU MÁIS ANOS NO SECTOR INDUSTRIAL







Ao avaliar a situación derivada da presenza de traballadores/as de máis idade nas empresas analizáronse os cambios ou diminucións nas capacidades do individuo (físicas, psíquicas e sociais), sen esquecer nunca as súas peculiaridades individuais, que van redundar na necesidade de vixiar especialmente determinados factores de risco:




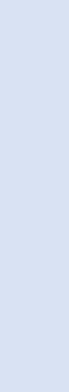
- Condicións do lugar de traballo: alturas, espazos confinados, outros.
- Ergonómicos: movementos repetitivos, mantemento de posturas estáticas, posturas forzadas, a manipulación manual de cargas.
- Ambientais: variacións de temperatura (calor/frío), estrés térmico, ruído, vibracións, velocidade do aire, humidade, radiacións.
- Condicións organizacionais: quendas, prolongación de xornadas.
- Aspectos psicosociais.

Existen algúns riscos que poden potencialmente verse incrementados na súa avaliación pola idade do traballador ou traballadora. Na seguinte táboa, baseada na clasificación de riscos laborais do INSHT recollida no documento “Evaluación de las Condiciones de Trabajo en la PYME”, inténtase indicar posibles causas relacionadas coa idade que poden influír na materialización de cada risco:

LISTADO DE DANOS PROFESIONAIS OU ACCIDENTES DE TRABAJO		
RISCO LABORAL		REPERCUSIÓN DO FACTOR IDADE
	Caída de persoas a distinto nivel	A diminución da capacidade pulmonar e o seu efecto no aumento de fatiga, así como a diminución na mobilidade e rixidez muscular, a perda de axilidade, o deterioro da capacidade visual e auditiva, as dificultades no equilibrio e o empobrecemento do sono van a ter repercusión no risco de caída a distinto nivel ou de altura, pola dificultade no mantemento da concentración, especialmente ao acceder a un lugar considerado de especial risco, que esixe maior atención por parte da persoa que accede.
	Caída de persoas ao mesmo nivel	As dificultades no equilibrio, a diminución da capacidade visual e auditiva, a rixidez muscular e a perda de axilidade redundan no risco de caídas ao mesmo nivel.
	Caída de obxectos por derrubamento	Non é significativa a repercusión da idade.
	Caída de obxectos en manipulación	A fatiga, a maior rixidez muscular e articular, a perda de masa ósea, a fragilidade e risco de rotura dos ósos, a menor capacidade visual, auditiva e os cambios no equilibrio poden repercutir na perda de capacidade de suxeición de cargas a manipular.
	Caída de obxectos desprendidos	Non é significativa a repercusión da idade.

LISTADO DE DANOS PROFESIONAIS OU ACCIDENTES DE TRABALLO		
RISCO LABORAL	REPERCUSIÓN DO FACTOR IDADE	
	Pisadas sobre obxectos	A menor capacidade visual e os cambios no equilibrio, xunto a menor capacidade de reacción, supoñen unha maior exposición da persoa de máis idade á posibilidade de non detectar a presenza de obxectos na superficie de traballo ou a dificultade para evitalos e ao final pisalos.
	Choques contra obxectos inmóviles	A menor capacidade visual e a menor capacidade de reacción supoñen unha maior exposición á posibilidade de non detectar a presenza de obxectos fixos e a dificultade para evitalos.
	Choques contra obxectos móbiles	A menor capacidade visual e auditiva, a menor capacidade de reacción, a maior rixidez muscular e articular e os cambios no equilibrio, todo iso redunda na posibilidade de impacto contra obxectos móbiles.
	Golpes/cortes por obxectos ou ferramentas	A fatiga, a maior rixidez muscular e articular, a perda de masa ósea, a fragilidade e risco de rotura dos ósos, a menor capacidade visual e auditiva, a menor capacidade de reacción e os cambios no equilibrio poden influír perda de capacidade de suxeición dos obxectos ou ferramentas a manipular e acabar golpeándose ou cortándose con elas.
	Proxección de fragmentos ou partículas	A menor capacidade visual e auditiva, a menor capacidade de reacción e os cambios no equilibrio repercuten na perda de reacción fronte as proxeccións de fragmentos ou partículas.
	Atrapamento por ou entre obxectos	A fatiga, a maior rixidez muscular e articular, a perda de masa ósea, a fragilidade e risco de rotura dos ósos, a menor capacidade visual e auditiva, a menor capacidade de reacción e os cambios no equilibrio redunda na posibilidade de sufrir atrapamentos por obxectos ou por equipos ou máquinas de traballo.
	Atrapamento por envorcamento de máquinas ou vehículos	A menor capacidade visual e auditiva, a menor capacidade de reacción e os cambios no equilibrio poden aumentar a posibilidade de envorcar e sufrir un atrapamento coa máquina ou vehículo.
	Sobreesforzos	A fatiga, a maior rixidez muscular e articular, a perda de masa ósea, a fragilidade e risco de rotura dos ósos, ou as enfermidades como a osteoporose, dan lugar á perda ou redución da resistencia e forza muscular e ás dificultades no equilibrio, que acaban materializándose en lesións por sobreesforzo.
 	Exposición a temperaturas ambientais extremas	A menor capacidade para autorregular a temperatura corporal, a maior rixidez articular, a pel máis fina e fráxil, a redución da capacidade aerobia, a diminución da sensación de sede, a potencial existencia de antecedentes médicos, todo ilo aumenta o risco de enfermidades como o estres térmico ou o golpe de calor, a conxelación, etc. a medida que a idade é maior.

LISTADO DE DANOS PROFESIONAIS OU ACCIDENTES DE TRABALLO		
RISCO LABORAL	REPERCUSIÓN DO FACTOR IDADE	
	Exposición a sustancias nocivas e tóxicas	A redución da capacidade aerobia, a pel mais fina e fráxil, o seu debilitamento e o aumento da sensibilidade fan á persoa de 55 ou máis anos a ser máis sensible á presenza de contaminantes químicos, aos niveis de humidade elevados e aos efectos xerais do clima.
	Contacto con sustancias cáusticas e/ou corrosivas	Os trastornos da pel, a súa fragilidade, a propensión á inflamación e ás alerxias, o seu debilitamento respecto dos ambientes con produtos químicos e a niveis de humidade elevados e os efectos do clima, sensibilizan a pel e lle producen danos, en algúns casos irreversibles.
	Contactos térmicos	Os trastornos da pel, a súa fragilidade e o seu debilitamento favorecen o maior dano polo contacto con superficies quentes.
	Contactos eléctricos	Non é significativa a repercusión da idade.
	Exposición a radiacións	Os trastornos da pel, a súa fragilidade e o seu debilitamento propician un maior dano pola radiación.
	Explosións	Non é significativa a repercusión da idade.
	Incendios	Non é significativa a repercusión da idade.
	Accidentes causados por seres vivos	Non é significativa a repercusión da idade.
	Atropelos ou golpes con vehículos	Pode ser significativo o factor de idade, particularmente na queda de noite, xa que inflúe negativamente a lentitude no procesamento da información e os cambios nos patróns de sono e no mantemento da concentración.
	Exposición a contaminantes químicos	A redución da capacidade aerobia, a pel mais fina e fráxil, o seu debilitamento por agresións climatolóxicas sensibilizan a pel das persoas de máis idade e as fan sensibles fronte á exposición a contaminantes químicos.
	Exposición a contaminantes biolóxicos	A redución da capacidade aerobia, os trastornos da pel, a súa fragilidade, a súa propensión á inflamación e ás alerxias e o seu debilitamento por agresións climatolóxicas sensibilizan a pel das persoas de máis idade e as fan máis sensibles fronte os contaminantes biolóxicos.

LISTADO DE DANOS PROFESIONAIS OU ACCIDENTES DE TRABALLO		
RISCO LABORAL	REPERCUSIÓN DO FACTOR IDADE	
 <p>Exposición a contaminantes físicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ruído - Vibracións - Estres térmico - Radiacións Ionizantes - Radiacións non Ionizantes 	<p>A influencia do paso do tempo nas capacidades visual e auditiva, na pel e nos cambios no equilibrio van provocar nas persoas de 55 ou máis anos expostas a contaminantes ambientais a perda de percepción dalgúns sons ou a non percepción das vibracións a nivel dos membros inferiores, dificultades na visión, debilitamento e fragilidade da pel, etc. Isto vai supoñer posible materialización de danos na súa saúde.</p>	
 <p>Carga física:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fatiga por posición - Fatiga por desprazamento - Fatiga por esforzo - Fatiga por manexo de cargas 	<p>A diminución da mobilidade, a maior rixidez articular e a perda de masa ósea, a perda de capacidade aerobia, a menor capacidade para autorregular a temperatura corporal, todo iso produce unha redución da forza muscular e a resistencia da persoa, que sumámoslle os cambios nos patróns de sono, levan a que os esforzos no traballo provoquen unha gran fatiga en calquera das súas opcións: por posición, por desprazamento, por esforzo ou por manexo de cargas.</p>	
 <p>Carga mental (risco psicosocial):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Na recepción da información - No tratamento da información - Na resposta 	<p>Aínda que a maior lentitude no tratamento da información e na memorización podería producir unha maior carga mental nas persoas con máis idade, isto queda contrarrestado pola súa maior experiencia e habilidades que adquiriron ao longo do seu proceso vital, que limitan ou reducen o risco de carga mental.</p>	
 <p>Insatisfacción (risco psicosocial):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de contido do traballo - Monotonía, - Roles - Autonomía - Comunicacóns - Relacións - Tempo de traballo 	<p>Factores como as deficientes relacións laborais, as rutinas, a imposición de limitacións horarias, as presións de tempo, a inestabilidade laboral, os baixos salarios, a sobrecarga de traballo, etc. poden promover a aparición de malestar e insatisfacción laboral na persoa no seu posto de traballo, no que son importantes as singularidades de cada individuo, independentemente da súa idade. Estas son significativas e expoñen á persoa ás denominadas outras patoloxías, danos que afectan dentro do concepto de saúde da OMS, fundamentalmente ao benestar mental e/ou social.</p>	

**XESTIÓN DA PRL TENDO EN CONTA
AS PERSOAS TRABALLADORAS DE
MÁIS IDADE. MEDIDAS
PREVENTIVAS**

6. XESTIÓN DA PRL TENDO EN CONTA AS PERSOAS TRABALLADORAS DE MÁIS IDADE. MEDIDAS PREVENTIVAS

6.1. MEDIDAS E RECOMENDACIÓNS PREVENTIVAS

A continuación sistematízanse as diferentes actuacións que pode desenvolver a empresa no eido preventivo considerando a maior idade dos seus traballadores e traballadoras:

De acordo coa NTP 366: Envellecemento e traballo: audición y motricidade :

“El envejecimiento hace referencia al conjunto de procesos desfavorables, con causas biológicas que se van originando en el devenir del tiempo y que suelen dar como resultado una disminución de las capacidades psicosomáticas que, en los últimos años, limita la adaptación del organismo al medio y su capacidad de respuesta a las distintas exigencias de éste. El envejecimiento da lugar a resultados finales distintos y está sometido a la variabilidad individual, manifestándose como un proceso insidioso, con distintas partes del cuerpo envejeciendo a distintas velocidades”.

É moi importante, polo tanto, que as empresas teñan en consideración na xestión preventiva as características específicas das persoas traballadoras de 55 ou máis anos, por unha banda co fin de que poidan traballar nas condicións adecuadas á súa situación de saúde e por outra parte, para aproveitar o valor e a experiencia que estes traballadores/as poden aportar á empresa.

Para a xestión da PRL tendo en conta as persoas traballadoras de 55 ou máis anos, o empresario/a ten que levar a cabo unha serie de cambios na seguridade e a saúde laboral considerando o factor idade. Isto comeza **elaborando a documentación legal** esixida pola Lei de PRL no seu artigo 23: O empresario/a deberá elaborar e conservar a disposición da autoridade laboral e sanitaria, a seguinte documentación:

- O Plan de Prevención de Riscos Laborais.
- A avaliación de riscos, incluíndo a consideración de traballadores/as sensibles, valorando a especial situación das persoas de 55 ou máis anos.
- A planificación da actividade preventiva, incluíndo medidas de protección e de prevención a adoptar.
- A práctica dos controis do estado de saúde dos traballadores/as.
- A relación de accidentes de traballo e enfermidades profesionais con baixa superior a un día.



A continuación especifícanse os diferentes elementos do sistema de xestión da prevención de riscos laborais cun enfoque que aborda as especificidades das persoas traballadoras de maior idade:

➤ Plan de prevención de riscos laborais

Nos artigos 16 e 23 da Lei de Prevención de Riscos Laborais e no artigo 2 do Real Decreto 39/1997 dos Servizos de Prevención, recóllese a obrigatoriedade para a empresa de elaborar e implantar o plan de prevención, a través do cal a prevención de riscos laborais deberá integrarse no sistema xeral de xestión da empresa, tanto no conxunto das súas actividades como en todos os niveis xerárquicos desta.

As empresas de ata 50 persoas traballadoras que non desenvolvan actividades do Anexo I do Real Decreto 39/1997 poderán establecer nun único documento o plan de prevención de riscos laborais, a avaliación de riscos e a planificación da actividade preventiva.

O plan de prevención de riscos laborais deberá incluír a estrutura organizativa, as responsabilidades, as funcións, as prácticas, os procedementos, os procesos e os recursos necesarios para realizar a acción de prevención de riscos na empresa.

Os instrumentos esenciais para a xestión e aplicación do plan de prevención de riscos, que poderán ser levados a cabo por fases de forma programada, son a avaliación de riscos laborais e a planificación da actividade preventiva.

Medidas a desenvolver con respecto ás persoas traballadoras de maior idade (+55):

- Comprobación pola dirección sobre a integración no plan de prevención da definición de obxectivos específicos con respecto ás persoas traballadoras de 55 ou máis anos.
- Nos procedementos do sistema de xestión da PRL teranse en conta os factores de risco das persoas traballadoras de 55 ou maior idade. Estableceranse responsabilidades e funcións específicas con respecto ao devandito grupo de persoas traballadoras.
- O plan de prevención será accesible para todas as persoas traballadoras e deberase ter en conta especificamente o factor de idade (por exemplo a maior dificultade coas novas tecnoloxías que poida ter este grupo de traballadores/as).

➤ Avaliación de riscos laborais

Especificada nos artigos 16 e 23 da Lei de Prevención de Riscos Laborais e Capítulo II, Sección 1ª do Real Decreto 39/1997 dos Servizos de Prevención.

A avaliación dos riscos laborais é o proceso dirixido a estimar a magnitude daqueles riscos que non se puidesen 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 se deben adoptar.

A avaliación inicial dos riscos que non se puidesen evitar deberase estender a cada un dos postos de traballo da empresa en que concorran os ditos riscos.

Para isto, teranse en conta, ademais das condicións de traballo existentes ou previstas, a posibilidade de que o traballador/a que o ocupe ou vaia ocupar o posto sexa especialmente

sensible, polas súas características persoais ou estado biolóxico coñecido, a algunha das devanditas condicións.

A partir da dita avaliación inicial, deberanse volver avaliar os postos de traballo que se poidan ver afectados por: a) A elección de equipos de traballo, substancias ou preparados químicos no acondicionamento dos lugares de traballo. b) O cambio nas condicións de traballo. c) **A incorporación dun traballador/a con características persoais ou estado biolóxico coñecido que o fagan especialmente sensible ás condicións do posto.**

A partir da información obtida sobre a organización, características e complexidade das tarefas, sobre as materias primas e os equipos de traballo existentes na empresa e sobre o estado de saúde das persoas traballadoras, procederase á determinación dos elementos perigosos e á identificación dos traballadores/as expostos/as a eles, e avaliarase a continuación o risco en función de criterios técnicos existentes, ou consensuados cos traballadores/as, de xeito que se poida chegar a unha conclusión sobre a necesidade de evitar ou controlar e reducir o risco.

Actuacións a desenvolver para as persoas traballadoras de maior idade (+55), tendo en consideración que **en función dos riscos laborais e os cambios de saúde estes traballadores/as poderían ser considerados como persoas traballadoras especialmente sensibles:**

- Integrar na avaliación algún cadro indicativo sobre a posibilidade de que o posto poida ser ocupado por persoas de 55 ou máis anos.
- Tendo en conta o resultado da vixilancia da saúde pode ser preciso reavaliar os riscos no caso dos postos de traballo ocupados por persoas maiores.
- Analizar a posibilidade de facer avaliacións específicas daqueles riscos que poden ter maior impacto sobre as persoas de maior idade:

Riscos ergonómicos relacionados coas posturas forzadas, os movementos repetitivos, sobreesforzos e a manipulación manual de cargas	Diminución da forza e da mobilidade
Riscos hixiénicos (temperatura, ruído, iluminación)	Diminución da capacidade auditiva, tolerancia menor ao frío e calor. Modificacións na atención e alteracións visuais
Risco de seguridade (caídas ao mesmo ou distinto nivel)	Diminución da capacidade de coordinación
Recuperación máis lenta de lesións e enfermidades	

► Planificación da actividade preventiva

Especificada nos artigos 16 e 23 da Lei de Prevención de Riscos Laborais e Capítulo II, Sección 1ª do Real decreto 39/1997 dos Servizos de Prevención.

Cando o resultado da avaliación puxese de manifesto situacións de risco, o empresario/a planificará a actividade preventiva que proceda co obxecto de eliminar ou controlar e reducir os ditos riscos, conforme a unha orde de prioridades en función da súa magnitude e número

de persoas traballadoras expostas a estes. Na planificación desta actividade preventiva terase en conta a existencia, se é o caso, de disposicións legais relativas a riscos específicos, así como os principios de acción preventiva sinalados na Lei de Prevención de Riscos Laborais (art. 15).

A planificación da actividade preventiva incluírá, en todo caso, os medios humanos e materiais necesarios, así como a asignación dos recursos económicos precisos para a consecución dos obxectivos propostos.

Igualmente terán que ser obxecto de integración na planificación da actividade preventiva as medidas de emerxencia e a vixilancia da saúde previstas na Lei de Prevención de Riscos Laborais (arts. 20 e 22), así como a información e formación dos traballadores/as en materia preventiva e a coordinación de todos estes aspectos.

A actividade preventiva deberase planificar para un período determinado, establecendo as fases e prioridades do seu desenvolvemento en función da magnitude dos riscos e do número de persoas traballadoras expostas a estes, así como o seu seguimento e control periódico. No caso de que o período en que se desenvolva a actividade preventiva sexa superior a un ano, deberase establecer un programa anual de actividades.

Actuacións a desenvolver para as persoas traballadoras de maior idade (+55):

- Identificar medidas posibles preventivas ou correctoras para persoas traballadoras de maior idade, tendo en consideración os cambios fisiolóxicos e psicolóxicos asociados a estes traballadores e traballadoras.

Risco ergonómico asociado ás posturas forzadas, os movementos repetitivos, sobreesforzos e a manipulación manual de cargas	Organizar o traballo de forma adecuada, de forma que se permita a posibilidade de recuperación (quendas e rotación de postos de traballo, planificación de descansos e pausas). Redución da manipulación de cargas (emprego de medios mecánicos). Mellorar a formación nas técnicas de levantamento de cargas. Evitar tarefas que obriguen a unha excesiva torsión ou inclinación da columna vertebral. Mellorar o deseño ergonómico dos equipos e postos de traballo.
Riscos psicosociais	Mellorar a organización do traballo (mellora da planificación temporal das tarefas para a eliminación do estrés).
Riscos hixiénicos (temperatura, ruído, iluminación)	Empregar EPI adecuados. Evitar postos de traballo con maior variación de temperatura . Aumentar o tamaño de letra nos dispositivos informáticos e o contraste nas pantallas de visualización. Incrementar a iluminación dos postos e lugares

	de traballo. Realizar exame de saúde periódico sobre as condicións de agudeza visual e auditiva das persoas traballadoras de maior idade.
Riscos de seguridade: caídas	Mellorar a iluminación e sinalización dos lugares traballo.
Recuperación máis lenta de lesións e enfermidades	Mellorar a organización do traballo tendo en conta a maior lentitude na recuperación (pausas que permitan a recuperación, rotación entre traballos...) Valorar a realización de exame médico tras interrupcións prolongadas por motivos médicos. Revisar a avaliación de riscos.

➤ Controis periódicos

Artigos 16 e 23 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Os controis periódicos sobre as condicións de traballo e da actividade dos traballadores/as na prestación dos seus servizos, serven para detectar situacións potencialmente perigosas.

Actuacións con respecto ás persoas de maior idade:

- Establecer medidas de control periódico específicas para detectar situacións de risco para as persoas 55 ou máis anos tendo en consideración os cambios fisiolóxicos e psicolóxicos que pode ocasionar o factor idade.
- Participación do persoal 55 ou máis anos no deseño e realización dos controis periódicos.

➤ Información

Art. 18 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

A fin de dar cumprimento ao deber de protección establecido nesta Lei, o empresario/a adoptará as medidas axeitadas para que os traballadores/as reciban todas as informacións necesarias en relación con:

- a. Os riscos para a seguridade e a saúde das persoas traballadoras no traballo, tanto aqueles que afecten á empresa no seu conxunto como a cada tipo de posto de traballo ou función.
- b. As medidas e actividades de protección e prevención aplicables aos riscos sinalados no apartado anterior.
- c. As medidas adoptadas de conformidade co disposto no artigo 20 da Lei de Prevención de Riscos Laborais (medidas de emerxencia).

Nas empresas que teñan representantes dos traballadores/as, a información será facilitada polo empresario/a aos traballadores e traballadoras a través dos devanditos representantes; non obstante, deberase informar directamente a cada traballador/a dos riscos específicos que

afecten ao seu posto de traballo ou función e das medidas de protección e prevención aplicables aos devanditos riscos.

Actuacións cara as persoas traballadoras de maior idade (+55):

- Elaborar contidos e material informativos específico para as persoas traballadoras de maior idade.
- As notas e material informativos deberá ser adecuado para este persoal.

➤ **Formación**

Art. 19 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

En cumprimento do deber de protección, o empresario/a deberá garantir que cada traballador/a reciba unha formación teórica e práctica, suficiente e axeitada, en materia preventiva, tanto no momento da súa contratación, calquera que sexa a modalidade ou duración desta, como cando se produzan cambios nas funcións que desempeñe ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo.

Formación específica dos traballadores/as:

- Inicial, no momento da contratación.
- Previo ao cambio de posto de traballo.
- Logo dunha baixa prolongada.
- Coa introdución de novo equipamento, procedementos de traballo, cambios nas instalacións, etc.
- Periodicamente.
- En hixiene industrial: contaminantes físicos, químicos ou biolóxicos.
- En técnicas adecuadas de manipulación de cargas: evitar xiros do torso, evitar a elevación das cargas por encima do nivel dos ombros,...
- Datos sobre os produtos químicos manexados: fichas de seguridade.
- No uso correcto dos EPI.
- En medidas de emerxencia.

A formación deberá estar centrada especificamente no posto de traballo ou función de cada traballador/a, adaptarse á evolución dos riscos e á aparición doutros novos e repetirse periodicamente, se fose necesario.

A formación referida deberase impartir, sempre que sexa posible, dentro da xornada e no seu defecto, noutras horas pero co desconto naquela do tempo investido nesta. A formación a pode impartir a empresa mediante medios propios ou concertándoa con servizos alleos, e o seu custo non recaerá de ningún xeito sobre os traballadores/as.

Posibles actuacións cara as persoas de maior idade:

- Diseñar unha formación específica para o persoal de 55 ou máis anos, tendo en consideración os cambios fisiolóxicos e psicolóxicos asociados a estes traballadores/as.
- Os medios utilizados e o material formativo serán adecuados a este persoal.

- Ter en consideración, na detección de necesidades formativas, as necesidades do persoal de maior idade.
- Aproveitar a experiencia das persoas traballadoras de 55 ou máis anos na detección de necesidades de formación.
- Deseñar formacións tendentes a minimizar os riscos asociados ao factor idade (manipulación de cargas, escola de costas, etc.).
- Determinar a necesidade de ofrecer outra tipoloxía de formacións en funcións das necesidades detectadas (novas tecnoloxías, xestión do tempo, etc.).

Outras consideracións a ter en conta:

- Identificar as necesidades formativas como parte dos plans de carreira e non só como especificacións dun posto de traballo.
- Eliminar as restricións de acceso á formación pola idade.
- Estimular a participación dos traballadores/as de máis idade, axustando os contidos ás súas necesidades reais.
- Potenciar a experiencia e habilidades dos traballadores/as de máis idade como fonte de coñecemento para a formación doutras persoas.
- Favorecer a formación presencial fronte a outras opcións.
- Non provocar interferencias entre a formación e a vida privada, favorecer a formación en xornadas de traballo.
- Avaliar o progreso da aprendizaxe.

► Equipos de traballo e medios de protección

Art. 17 da Lei de Prevención de Riscos Laborais e Real Decreto 773/1997 sobre disposicións mínimas de seguridade e saúde.

O empresario/a adoptará as medidas necesarias co fin de que os equipos de traballo sexan axeitados para o traballo que se deba realizar e convenientemente adaptados para tal efecto, de xeito que garantan a seguridade e a saúde das persoas traballadoras ao empregalos. Cando o emprego dun equipo de traballo poida presentar un risco específico para a seguridade e a saúde dos traballadores/as, o empresario/a adoptará as medidas necesarias co fin de que:

- a. A utilización do equipo de traballo quede reservada ás persoas encargadas da devandita utilización.
- b. Os traballos de reparación, transformación, mantemento ou conservación sexan realizados polos traballadores/as especificamente capacitados/as para iso.

O empresario/a deberá proporcionar aos seus traballadores e traballadoars equipos de protección individual axeitados para o desempeño das súas funcións e velar polo uso efectivo destes cando, pola natureza dos traballos realizados, sexan necesarios.

Os equipos de protección individual deberán empregarse cando os riscos non se poidan evitar ou non se poidan limitar suficientemente por medios técnicos de protección colectiva ou mediante medidas, métodos ou procedementos de organización do traballo.

Actuacións: Avaliar a necesidade de EPIs específicos para traballadores/as de maior idade.

➤ **Medicina do Traballo. Vixilancia da saúde**

Art. 22 da Lei de Prevención de Riscos Laborais e Real Decreto 843/2011, do 17 de xuño, polo que se establecen os criterios básicos sobre a organización de recursos para desenvolver a actividade sanitaria dos servizos de prevención.

O empresario/a debe garantir aos traballadores/as ao seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao traballo.

A actividade sanitaria do Servizo de Prevención de Riscos Laborais inclúe:

- Desenvolver todas aquelas funcións específicas recollidas no apartado 3 do artigo 37 do Regulamento dos Servizos de Prevención: a) Unha avaliación da saúde dos traballadores/as inicial despois da incorporación ao traballo ou despois da asignación de tarefas específicas con novos riscos para a saúde; b) Unha avaliación da saúde das persoas traballadoras que volvan ao traballo tras unha ausencia prolongada por motivos de saúde, coa finalidade de descubrir as súas eventuais orixes profesionais e recomendar unha acción apropiada para protexer os traballadores/as e c) Unha vixilancia da saúde a intervalos periódicos.
- Nas **revisións médicas** regulares:
 - Aplicación de protocolos específicos: traballos en altura, en espazos confinados, para o manexo de equipamento específico, presenza de contaminantes ambientais (físicos, químicos ou biolóxicos).
 - Selección dos traballadores/as que poidan realizar o traballo: Certificado de Aptitude Médica.
 - Recoñecementos específicos (oculares, capacidade auditiva).
- Estudar, cando se teña coñecemento disto, as enfermidades susceptibles de estar relacionadas co traballo, aos efectos de poder identificar calquera relación entre as causas da enfermidade e os riscos para a saúde.
- Comunicar as enfermidades que poderían ser calificadas como profesionais, tal e como establece o artigo 5 do Real Decreto 1299/2006, de 10 de novembro.
- Proporcionar a asistencia de primeiros auxilios e a atención de urxencia aos traballadores/as que o necesiten, nos casos de presenza física dos profesionais sanitarios no lugar de traballo.
- Impulsar programas de promoción da saúde no lugar de traballo, en coordinación co Sistema Nacional de Saúde.
- Desenvolver programas de formación, información e investigación no seu ámbito de traballo.
- Efectuar de modo sistemático e de forma continua a vixilancia colectiva da saúde das persoas traballadoras en función dos riscos aos que están expostos, elaborando e dispoñendo de indicadores da devandita actividade.

- Participar nas actuacións non especificamente sanitarias que o servizo de prevención realice en desenvolvemento das funcións que ten atribuídas, a efectos de asegurar o carácter interdisciplinario das devanditas actuacións.
- Colaborar co Sistema Nacional de Saúde.
- Colaborar coas autoridades sanitarias nas labores de vixilancia epidemiolóxica, provisión e mantemento do Sistema de Información Sanitaria en Saúde Laboral, segundo se establece no artigo 39 do Regulamento dos Servizos de Prevención.

Recomendacións:

- Realizar estudos epidemiolóxicos:
 - Solicitar ao Servizo Médico a elaboración de estudos para identificar cales son os postos que se poden ver máis afectados polo trastorno músculo-esquelético.
 - Estudar posibles actuacións en postos con movementos repetitivos: rotación laboral, establecer pausas curtas no traballo, evitar permanecer na mesma postura durante períodos longos.
 - Estudar as xornadas de traballo diúrnas/nocturnas e valorar a influencia nos ritmos circadianos do traballador/a e certas necesidades, como a conducción nocturna.
- Fisioterapia
 - Poñer a disposición do persoal a posibilidade de realizar exercicios de mellora física (por ex. estiramientos) ou posta a disposición de actividades de fisioterapia.
 - Valorar os contrastes no lugar de traballo, evitando combinacións de cor que dean lugar a erro, tonalidades de azul, azul sobre verde ou azul sobre negro.



Fonte: "Trabajos saludables a cada edad. Mayores de 55 años. Particularidades de seguridad". IAPRL

Actuacións no ámbito das persoas de maior idade (en función dos riscos laborais e os cambios de saúde poderían ser considerados como traballadores especialmente sensibles).

- Vixilancia epidemiolóxica da saúde en función da idade e condicións dos postos (hipoacusia, déficit visual, patoloxías osteomusculares...).
- Aplicar protocolos de vixilancia sanitaria específica que teñen en conta os riscos laborais en relacións co factor idades das persoas traballadoras.
- Definición de programas de promoción da saúde no traballo (cardiovascular, osteomuscular, saúde mental, alimentación e actividade física, etc.).
- Algunhas organizacións teñen desenvolvido programas para mellorar o benestar das persoas maiores (adaptación do



Fonte: "Trabajos saludables a cada edad. Mayores de 55 años. Particularidades de seguridad". IAPRL

horario laboral, plans orientados a estender a súa experiencia ao resto do cadro de persoal –mentor-, etc.) o que redonda nunha mellora da imaxe e reputación da organización cara aos diferentes colectivos e entidades cos que se relaciona.

➤ Emerxencias

Art. 20 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

O empresario/a, tendo en conta o tamaño e a actividade da empresa, así como a posible presenza de persoas alleas a esta, deberá analizar as posibles situacións de emerxencia e adoptar as medidas necesarias en materia de primeiros auxilios, loita contra incendios e evacuación dos traballadores/as, designando para isto ao persoal encargado de poñer en práctica estas medidas e comprobando periodicamente, se é o caso, o seu correcto funcionamento. O devandito persoal debera posuír a formación necesaria, ser suficiente en número e dispoñer do material axeitado, en función das circunstancias antes sinaladas.

Para a aplicación das medidas adoptadas, o empresario/a deberá organizar as relacións que sexan necesarias con servizos externos á empresa, en particular en materia de primeiros auxilios, asistencia médica de urxencia, salvamento e loita contra incendios, de xeito que quede garantida a rapidez e eficacia destas.

Actuacións no que se refire ás persoas de maior idade (+55):

- Ter en consideración ao colectivo de persoas de maior idade para a definición e xestión do plan de emerxencias.
- Considerar no plan de emerxencias as necesidades específicas das persoas de maior idade, pois poden precisar de medidas especiais no caso dunha situación de emerxencia.

➤ Investigación de accidentes

De acordo co art. 16.3 da Lei de Prevención de Riscos Laborais cando se produza un dano para a saúde dos traballadores/as ou cando, con ocasión da vixilancia da saúde prevista no artigo 22, aparezan indicios de que as medidas de prevención resultan insuficientes, o empresario/a levará a cabo unha investigación ao respecto, a fin de detectar as causas destes feitos.

Actuacións con respecto ao persoal de maior idade:

- Ter en conta na investigación da causa dos accidentes o factor idade.
- Aproveitar a experiencia das persoas de maior idade na investigación de accidentes.
- Mellorar a coordinación co Servizo de Medicina do Traballo cara a investigación dos accidentes de traballo das persoas de maior idade.

➤ Coordinación de actividades empresariais

Artigo 24 da Lei de prevención de Riscos Laborais e Real Decreto 171/2004 polo que se desenvolve o artigo 24 da Lei 31/1995 de Prevención de Riscos Laborais.

Cando nun mesmo centro de traballo desenvolvan actividades persoas traballadoras de dúas ou máis empresas, estas deberán cooperar na aplicación da normativa sobre prevención de riscos laborais. Para tal fin, establecerán os medios de coordinación que sexan necesarios en canto á protección e prevención de riscos laborais e a información sobre estes aos seus respectivos traballadores/as.

O empresario/a titular do centro de traballo adoptará as medidas necesarias para que os outros empresarios/as que desenvolvan actividades no seu centro de traballo reciban a información e as instrucións axeitadas, en relación cos riscos existentes no centro de traballo e coas medidas de protección e prevención correspondentes, así como sobre as medidas de emerxencia a aplicar, para o seu traslado aos seus respectivos traballadores/as.

As empresas que contraten ou subcontraten con outras a realización de obras ou servizos correspondentes á propia actividade daquelas e que se desenvolvan nos seus propios centros de traballo deberán vixiar o cumprimento polos devanditos contratistas e subcontratistas da normativa de prevención de riscos laborais.

Actuacións cara o persoal de maior idade (+55):

- A empresa contratante asegurarse de que a empresa externa cumpre coas obrigas en materia preventivas do seu persoal.
- Especificamente valorarse a existencia de persoal de maior idade nos traballos ou tarefas a realizar e que a información dos riscos e medidas preventivas do lugar de traballo teña en conta o factor de idade.

Normativa de desenvolvemento dos distintos puntos:

- RD Lugares de traballo
- RD Equipos de traballo
- RD Sinalización
- **Condicións do lugar de traballo**
 - Adecuación dos locais ás condicións físicas dos traballadores/as.
 - Orde e limpeza nos locais, instalacións e equipos de traballo.
 - Dotar co máximo de iluminación natural e ao mesmo tempo contar con equipamento para a regulación da iluminación.
 - Teitos, solos e paredes tratados acusticamente.
 - Outras medidas de adaptación do lugar para facilitar o traballo das persoas de 55 ou máis anos.
- **Sinalización**
 - Comprobar a eficacia da sinalización acústica ou vibratoria.
 - Sinalización clara, visible e fácil de ler.
 - Pintar as superficies con bandas oblicuas amarelas/negras, preferentemente, ou vermellas/brancas, para indicar irregularidades, desniveis, etc.



- **Mantemento periódico** dos equipos.

- Por persoal especializado.
- Rexistro das actuacións de mantemento levadas a cabo sobre o equipo de traballo.
- Mantemento de acordo coas instrucións do manual do equipo de traballo.



- **Equipamento**

- Adaptación do equipamento as condicións físicas da persoa no seu posto.
- Evitar a confusión na localización do deseño de mandos, controis e indicadores do equipamento, por exemplo, distanciar os botóns de “stop” e de “start”.
- Provisión de equipamento para reducir a carga física.
- Dotar o posto con equipos e accesorios de elevación de cargas.
- Dotar con mobiliario adecuado que facilite os cambios nos puntos de apoio.
- Buscar no mercado ferramentas e equipos que poidan adaptarse ao usuario/a, dotar ao traballador/a con eles e facerlles un adecuado mantemento por persoal especializado. Por exemplo, ferramentas con mangos e/ou empuñaduras ergonómicas.

Normativa de desenvolvemento dos distintos puntos:

- RD Manipulación manual de cargas.
- RD Pantallas de visualización.
- RD Xornadas especiais de traballo.

- **Deseño do posto**

- Deseño dos postos de traballo con criterios ergonómicos ou de deseño universal de cara á súa adaptación ás persoas, o que favorecería a calquera traballador/a, en particular, aos considerados especialmente sensibles (art. 25, Lei PRL).
- Favorecer o desenvolvemento de habilidades.
- Asegurar tarefas e contornas estimulantes.
- Evitar infracarga ou sobre carga do posto.
- Potenciar o traballo en equipo.
- Adecuar o ritmo de traballo.
- Fomentar a participación e o control sobre o traballo.
- Aumentar os tempos de descanso entre as distintas tarefas ou etapas dunha mesma tarefa.
- Incrementar o tempo dispoñible para a toma de decisións.

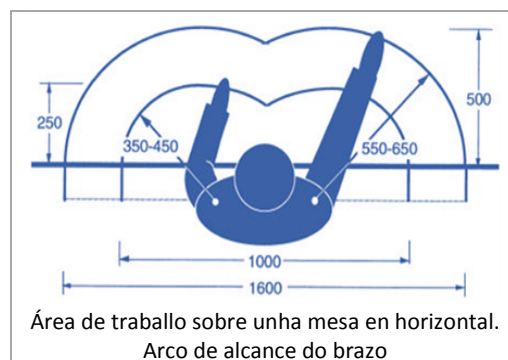
- Facilitar a elección de quendas.
- Diseñar as quendas para facilitar a recuperación antes da incorporación ao traballo.



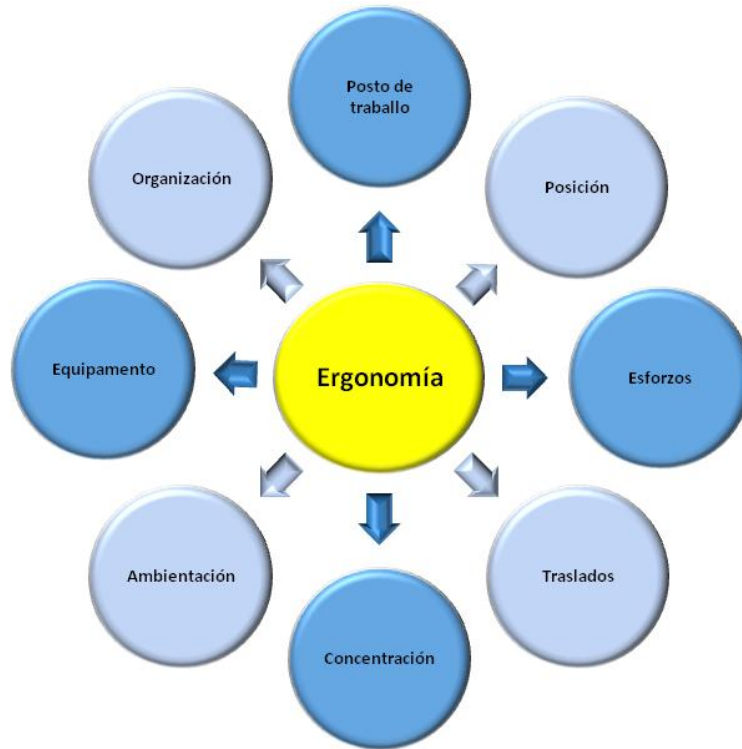
● Actuacións ergonómicas.

O beneficio estenderíase a todos os traballadores/as que desempeñen o posto sobre o que se intervéñ, algunha das intervencións poderían ser:

- Reducir a repetitividade das tarefas.
- Mellorar a postura de traballo.
- Adecuar as dimensións do posto.
- Realizar rotacións nos postos de traballo.
- Facilitar a alternancia de posturas, entre de pé e sentado.
- Equipamento adecuado do traballo a desenvolver.



- Evitar sempre que sexa posible a manipulación manual de cargas, dotando con equipamento específico.
- Evitar o traballo físico en ambientes cálidos, húmidos ou fríos.
- Garantir o acceso a zonas climatizadas cando o traballo se desenvolva en contornas frías ou cálidas.
- Ofrecer subministro de auga, ou auga con sal, para evitar a deshidratación.
- Introducción de pausas frecuentes.
- Permitir o traballo a ritmos autoimpostos, en particular, cando se traballe a temperaturas extremas.
- Garantir períodos suficientes de recuperación.



- **Organización do traballo**

- Proporcionar variedade de tarefas e demandas.
- Adecuar o horario de traballo e pausas.
- Adecuar o ritmo de traballo.
- Fomentar a participación e o control sobre o traballo.

Normativa de desenvolvemento dos distintos puntos: Hixiene Industrial

- RD Axentes biolóxicos.
- RD Axentes químicos.
- RD Axentes Canceríxenos ou Mutáxenos.
- Vibracións mecánicas.
- Radiacións ionizantes.

- **Actuacións de hixiene industrial**

- Deseño do entorno de traballo, en particular o entorno ambiental (calor, frío, vibracións, ruído, exposición a impurezas no aire ambiental).
- Medición do nivel de ruído ambiental no lugar de traballo.
- Eliminar sinais auditivas que poidan funcionar como distractores.
- Medición do nivel de vibracións ambientais no lugar de traballo.
- Disposición de pantallas absorbentes da acústica, encapuzados dos equipos.
- Medición do nivel de iluminación no posto de traballo.
- Incrementar a iluminación, mellorando o contraste entre obxectos.

- Non utilizar superficies reflectoras, utilizar acabados mates en todas as superficies.
- Dotar con puntos de luz regulables ao posto de traballo, evitando provocar molestias no campo visual dos demais.
- Dotar con elementos para regular a iluminación do posto: persianas e toldos.
- Ventilación/extracción forzadas.
- Reducir na medida do posible a exposición a temperaturas extremas.

Normativa de desenvolvemento dos distintos puntos:

- RD Equipos de Protección Individual.
- **Equipos de Protección Individual**
 - Seleccionar os EPI adecuados para o posto de traballo en función da actividade desenvolvida.
 - Comprar os EPI adecuados para o posto que desempeña o traballador/a e garantir que o EPI é utilizado polo traballador/a.
 - Adquisición de dispositivos que favorezan a visión e/ou a audición.

6.2. PAUTAS MÍNIMAS NA CONTRATACIÓN

Unha das mellores formas de demostrar o interese da empresa pola inclusión das persoas traballadoras de 55 anos ou máis é o establecemento dunhas pautas no momento da contratación:

- Non marcar límites de idade na oferta de traballo.
- Recorrer a axencias de contratación e/ou persoal técnico especializado en selección de persoal.
- Procesos de selección baseados en habilidades, competencias e experiencias, non na idade.
- Considerar a posibilidade de facer uso dos beneficios que a Administración outorga en materia fiscal e/ou bonificacións respecto das cotas da Seguridade Social.

Detéctase nos últimos anos, dentro da evolución do mercado laboral, que se está producindo un incremento da contratación de traballadores/as con máis de 45 anos. Como se recolle na seguinte gráfica, no ano 2016 a contratación sáldase con 500.000 novos contratos, aproximadamente un incremento do 11.70 %, seguindo a tendencia á alza que se iniciou no 2010.

Gráfica 4.-Evolución anual da contratación dos maiores de 45 anos. Total Anual

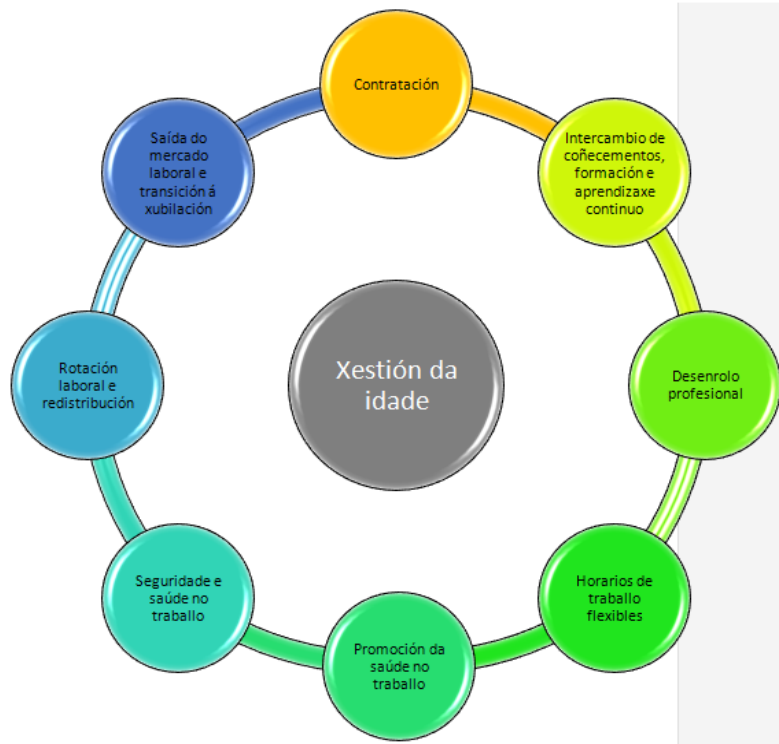


Fonte: "Informe do mercado de traballo dos maiores de 45 anos. Estatal. Datos 2016", a partir dos datos do Sistema de Información dos Servizos Públicos de Emprego (SISPE)

Os expertos apuntan a distintas razóns desta tendencia, tales como a necesidade dunha incorporación e adaptación rápida ao posto de traballo sen esixencias formativas, os cadros de persoal cada vez máis limitados e a carga de traballo, que fan cada vez máis complicado e impensable pedir aos traballadores/as que, ademais das súas tarefas, dediquen tempo á formación do persoal de nova incorporación. Esta situación non se considera necesaria no caso das persoas de máis anos e que ademais aportan a súa propia experiencia para poder reactivar á empresa e obter resultados rápidos, sen arriscar excesivamente.

6.3. ELEMENTOS CLAVE DUNHA XESTIÓN EFICAZ DA IDADE

A situación actual de envellecemento progresivo da sociedade fai necesario transformar as políticas que ata agora se levaban a cabo, dirixidas en xeral a potenciar a saída das persoas cunha certa idade da empresa, incentivando a súa xubilación, pero que co paso dos anos se poden converter nun lastre dada a tendencia a chegar a unha pirámide xeracional invertida. Por iso estase pedindo ás empresas, por parte das institucións e a propia sociedade, que asuman a necesidade de xestionar a idade do seu persoal, xa que por tendencia natural estase producindo un aumento gradual da idade media dos traballadores/as.

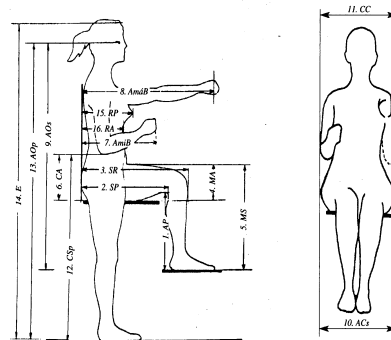


A NTP 367 “Envejecimiento y trabajo: La gestión de la edad” desenvolve algunhas medidas para a xestión adecuada da idade polas empresas, entre as que recollen:

- **Adaptación dos postos de traballo**, tendo en conta que nalgúns casos son as condicións de traballo as que envellecen á persoa e non o declive das súas capacidades. A empresa debe rediseñar o posto de traballo para que se adapte á persoa, medida que conseguirá que prolongue a súa vida laboral baseándose en preservar o seu estado de saúde.

Terase que traballar a nivel individual e colectivo.

Individual: Buscar solucións concretas para cada persoa no seu posto de traballo, establecendo cambios tendentes a reducir os esforzos físicos a realizar. Por exemplo: introducir equipos que eviten a manipulación manual de cargas, redistribución das tarefas considerando a súa asignación en función das capacidades físicas da persoa, etc. Solucións fronte o esforzo físico: dotar con equipamento, na medida do posible, que evite a realización de esforzos físicos.



Doutra banda, as novas tecnoloxías tamén poden converterse nun reto, xa que aínda cando nalgúns casos fan desaparecer postos de traballo, noutros permiten a creación de novos postos aos que as persoas traballadoras máis maiores terán que adaptarse a través da formación, polo que a empresa deberá impulsar dentro do seu sistema de xestión dita formación.

Colectivo: A empresa deberá formular políticas a longo prazo, considerando que todas as novidades do mercado a nivel tecnolóxico e organizativo deben ser introducidas nos plans de empresa, pero xunto a elas, debe ter presente as capacidades funcionais dos traballadores/as e a súa evolución.

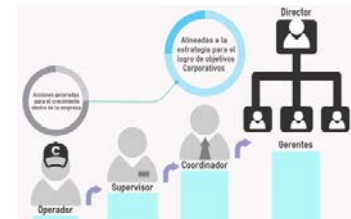
- **Promoción e prevención da saúde** a nivel do traballador/a, mellorando no posible o seu estilo de vida, o que esixiría campañas de sensibilización, concienciación e formación. A nivel xeral, por exemplo, coa vixilancia do estado de saúde buscando a detección preventiva de enfermidades.



- **A formación**, adaptando os métodos formativos ás capacidades da persoa de 55 ou máis anos e contando coa súa participación, sempre procedendo á revisión periódica dos programas, contidos e métodos formativos, adaptándoos ás condicións de traballo e ás necesidades dos alumnos/as.

- **Mellora das condicións de traballo.** Traballar na corrección das situacións de risco, introdución de novas tecnoloxías que poidan reducir ou eliminar tarefas repetitivas, enriquecemento de tarefas, traballo en equipo, etc.

- **Plans de carreira** para cada traballador/a, posibilidades de promoción profesional, esixencias formativas, especialización, etc.



- **Cambios na organización** do traballo.

A xestión pola empresa da idade dos seus traballadores/as presenta vantaxes, tanto para o traballador/a como para a empresa. A empresa non pode prescindir da bagaxe e coñecementos que implica a presenza de traballadores/as de 55 ou máis anos. Aínda que o envellecemento supón perda de capacidades, fundamentalmente físicas, non é menos certo que a persoa de máis idade vai gañando en coñecemento real e profundo da empresa, ou polo menos do seu posto de traballo, e suple as carencias que supón o envellecemento natural.

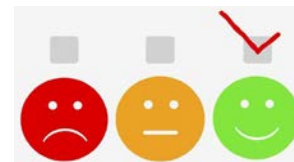
A experiencia é un recurso individual subestimado, xa que non adoita verse como un potente recurso xeral senón máis ben como unha lixeira vantaxe asociada a certas tarefas ou ocupacións. Con todo, a experiencia asegura que a realización do traballo non se reduza coa idade, máis ben ao contrario. Neste sentido, é moi importante:

- Considerar a experiencia e o saber acumulado na organización do traballo e a asignación dos postos.
- Favorecer os recursos que permitan a transferencia de coñecementos e experiencias entre os traballadores/as de máis idade e os mozos.

Vantaxes para os traballadores/as:

- Máis motivación.

- Maior satisfacción laboral.
- Mellor conciliación do traballo e a vida laboral.
- Conservación da capacidade de traballo e da empregabilidade durante toda a carreira.
- Evítase a perda de capacidade económica.
- Evítase a vivencia traumática de perda de oportunidades laborais nos últimos anos da vida laboral.



Vantaxes para as empresas:

- Garantía de man de obra, alerta temperá de escaseza de habilidades ou talento.
- Custo reducido por perda de habilidades e experiencia.
- Menor rotación do persoal.
- Xestión positiva de sucesións cando se producen as xubilacións.
- Mellor rendemento en todos os grupos de idade.
- Mellor aproveitamento das virtudes e o talento nos distintos grupos de idade, incluíndo sacar partido aos contactos, a pericia e a experiencia dos traballadores/as de máis idade.



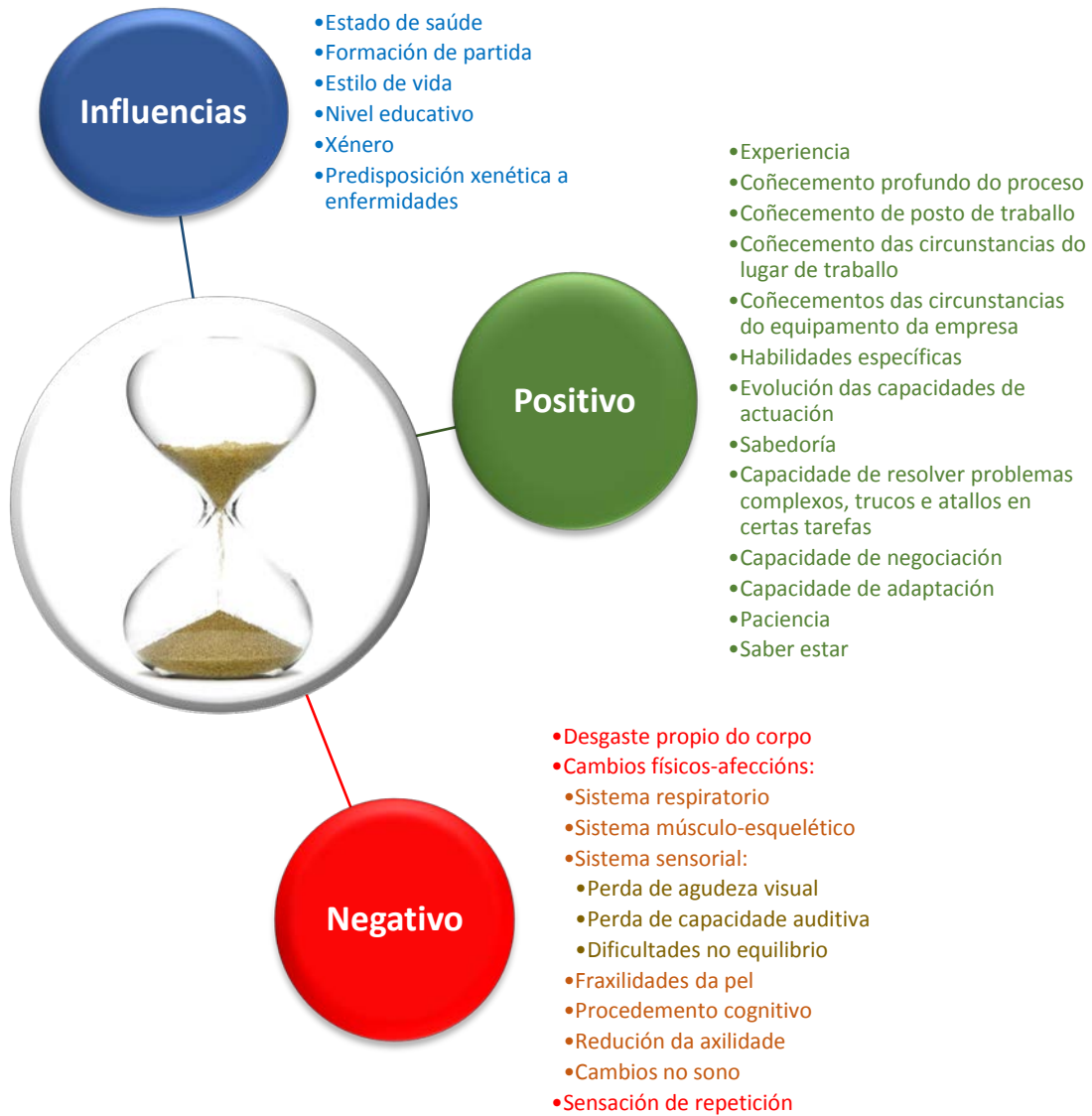
De non levarse a cabo a xestión da idade na empres, as repercusións negativas terán transcendencia a distintos niveis:

- Do **suxeito pasivo, o traballador/a**, que sufrirá un claro prexuízo económico no momento final da súa vida laboral, practicamente sen capacidade de poder corrixir a situación, e un prexuízo a nivel persoal, xa que se atopará cunha mochila cargada de coñecementos sen poder facer uso deles na súa vida profesional, co potencial risco de afectación á súa saúde, particularmente nas vertentes mental e social.
- A nivel do **suxeito activo, a empresa**, á que se lle van a presentar repercusións negativas, principalmente pola r perda de capital humano, persoas ás que foi preparando ao longo do tempo a nivel teórico e práctico e que se foron cargando de experiencias.
- E aínda queda un **terceiro suxeito, a sociedade en xeral**, para quen a asunción dos custos de atención ás persoas desempregadas, persoas que se prexubilou ou a xubilación anticipada, convértense nunha pesada carga. Ademais a idea que percibe a sociedade en xeral desta situación é a escasa ou nula validez das persoas maiores, ás que todas estas actuacións negativas transforman en persoas non gratas para a comunidade e que son logo un lastre, pois se entende que perden a súa utilidade.



A continuación recóllese un esquema resumo das repercusións positivas e negativas que aportan á empresa as persoas traballadoras de máis anos no caso de contar con elas no equipo de persoal.

Esquema resumo das repercusións positivas e negativas que aportan á empresa as persoas traballadoras de máis anos



A XUBILACIÓN |

7. A XUBILACIÓN

Segundo o estudo “El papel de la empresa en la preparación a la jubilación” (2008) da Revista Nº 76 do Ministerio de Trabajo e Inmigración, hoxe en día a xubilación podemos entendela como a interrupción dunha actividade profesional remunerada, desenvolvida durante, en xeral, a maior parte da nosa vida. A partir dese momento, a persoa pasa a cobrar unha pensión e apártase do mundo laboral, deixa de ser produtiva, pasando a un segundo plano no sistema de produción.

As persoas acadan o momento da xubilación en condicións moi variables que dependerán de varios factores, como a existencia ou non de enfermidades crónicas, a calidade do ambiente de traballo, a capacidade de adaptación, o sentimento de autoestima, a perda do exercicio profesional, o estado anímico e o apoio familiar.



Algún dos perigos aos que se expón a persoa coa xubilación son: a perda de poder adquisitivo, sentimentos de soidade e illamento e ata nalgúns casos, perda do proxecto vital, cando a vida da persoa vira ao redor do seu traballo exclusivamente. Neste sentido, a xubilación orixina diversos cambios psicosociais. Nalgúns casos, algunhas persoas aféctalle á rutina marcada polo traballo, podéndolle causar problemas de axuste, de angustia e depresión, que van a esixir un gran esforzo de adaptación, xa que:



- As relacións sociais redúcense.
- Os recursos económicos diminúen e en xeral son insuficientes.
- O exceso de tempo libre esixe a reorganización da vida cotiá.

Para a xubilación, como é algo que vai chegar, a empresa necesita preparar ao seu persoal de máis idade, para axudarlle e facilitarlle na toma de conciencia das posibilidades persoais futuras. É un programa que se debe iniciar moito antes da súa chegada e de xeito continuado.

Por todo iso a empresa, segundo a guía “Adaptación de puestos de trabajo para trabajadores/as mayores. Guía de buenas prácticas” (2011) do Instituto de Biomecánica de Valencia, ten que establecer enfoques construtivos para as políticas de saídas laborais e xubilacións, que inclúen:

- Medidas preliminares de xubilación a nivel corporativo.
- Facilitar asesoramento psicolóxico aos traballadores/as.
- Proporcionar asistencia na procura de novos postos.
- Proporcionar oportunidades ás persoas retiradas para manter o contacto cos seus compañeiros/as e coa empresa (por exemplo, con programas ou sistemas de xestión do coñecemento).
- Facilitar unha transición flexible, de maneira que os xubilados/as poden continuar sendo persoas produtivas e a organización se beneficie das súas habilidades

profesionais. Como alternativa, poden asumir traballo fóra da organización, por exemplo, traballos voluntarios na comunidade.

- Proporcionar períodos vacacionais para permitir aos traballadores/as prepararse para a xubilación.

As posibilidades da empresa pasan por suscitar modelos de xubilación graduais, para a adecuación á nova situación, con distintos modelos:

- a. Xubilación **progresiva**: Onde a persoa, aos poucos, vaia reducindo o tempo e os días dedicados ao seu traballo (sen que iso supoña un prexuízo económico), ata a terminación total da relación laboral coa súa empresa ou ámbito de traballo. Isto fai que sexa menos traumática a súa marcha.
- b. Xubilación **por suavización**: Onde o prexubilado/a vaia sendo trasladado/a a postos que requiran menores esforzos e que lle permitan estar en relación co seu contexto laboral e non verse obrigado/a á xubilación temperá por cuestións físicas ou de saúde.
- c. Xubilación por **cambio de actividade**: Onde a persoa, ao non poder realizar xa determinadas tarefas, suscítenselle outras actividades alternativas que si poida realizar dentro do seu contexto laboral.



A participación da empresa nestes aspectos ten moito que mellorar, pois o efecto da crise na que se viu sumida nos últimos anos non permitiu a implementación de plans dirixidos á transición cara á xubilación.

Outras formas de actuación como o lecer e esparcemento, as retribucións en especie, os plans de pensións, etc., son prestacións que apenas son significativas.

Así pois, a empresa necesita reformular a súa actuación de cara a asumir prestacións dirixidas a apoiar ao seu persoal na transición cara á xubilación. As empresas, como mínimo, deben colaborar cos traballadores/as na planificación da súa xubilación.. Para rematar, as persoas traballadoras deben responsabilizarse persoalmente e apartar e investir unha parte suficiente do seu salario. E ambos, a empresa e os traballadores/as teñen que empezar a tempo a xestionar a súa xubilación.



EXEMPLOS PRÁCTICOS |

8. EXEMPLOS PRÁCTICOS NO SECTOR INDUSTRIAL E NOUTROS SECTORES DE ACTIVIDADE

8.1. FABRICANTE DE AUTOMÓBILES CON CENTRO DE TRABAJO EN GALICIA

O Grupo PSA é un fabricante de automóbiles europeo cun importante centro de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia, na cidade de Vigo.

En Europa a poboación activa está en proceso de envellecemento, o que produce unha serie de dificultades ao Grupo PSA: un maior número de empregados teñen a posibilidade de experimentar limitacións nas funcións que desempeñan a consecuencia das condicións físicas ou psicosociais, e a prolongación da vida laboral pode significar unha maior exposición a riscos. Ademais, a idade media



Fonte: www.lavozdeg Galicia.es

dos traballadores/as da cadea de montaxe, onde a carga de traballo físico é especialmente elevada, é maior que no resto da empresa. O envellecemento das persoas traballadoras na empresa pode producir problemas na organización, dado que será necesario adaptar os postos de traballo ás necesidades específicas dos traballadores/as.

Medidas adoptadas: O Grupo PSA adoptou un enfoque colaborativo ao abordar esta cuestión, para o que consultou aos departamentos de deseño, recursos humanos e servizo médico, así como aos equipos de ergonómia e aos xefes de produción. A empresa decidiu que era necesario adaptar o traballo ás persoas e avaliar os riscos de cada empregado/a tendo en conta as capacidades físicas individuais.

A avaliación de riscos con consideración do factor da idade (tendo en conta as limitacións físicas ou psicosociais da persoa traballadora, así como a súa idade, a natureza do posto e os cambios ergonómicos que poden realizarse para mellorar o entorno de traballo) promove a diversidade na empresa e facilita a todos os traballadores/as o acceso a unha serie máis ampla de funcións.

A empresa estableceu un sistema de rotación de postos de traballo co obxectivo de reducir ao mínimo o estres, tanto físico como mental, asociado a cada posto de traballo; mellorar a empregabilidade do persoal con limitacións físicas, e manter e mellorar a capacidade dos empregados e empregadas para adaptarse ao cambio, aspecto de especial relevancia para moitas persoas traballadoras maiores.

A empresa traballou para mellorar e ampliar a súa cultura de prevención de riscos e emprendeu medidas para fomentar o benestar físico e mental dos traballadores/as.

Adoptáronse novas medidas preventivas, como a análise dos accidentes para determinar que causas podían reducirse, os servizos de vixilancia da saúde e un sistema de avaliación e seguimento do estres, e os resultados foron moi satisfactorios. En conxunto, tales medidas permitiron identificar ámbitos que requirían unha actuación prioritaria.

O principio básico dos cambios efectuados na estrutura do traballo foi garantir que cada tarefa a poida realizar o maior número posible de traballadores/as, con independencia das súas limitacións físicas.

A medidas adoptadas con este fin tamén axudarán no futuro a que os empregados/as sexan máis versátiles (aspecto esencial para manter as capacidades e aumentar a empregabilidade), ao igual que a estratexia de rotación de postos de traballo implantada.

Resultados obtidos: Grupo PSA situou o respecto polas persoas traballadoras no centro da súa iniciativa. Os directivos estaban firmemente comprometidos con ela e os representantes dos traballadores participaron nesta desde o principio.

Ofrecéronse solucións personalizadas para as persoas con capacidades limitadas, que tiñan en conta as súas características físicas e psicosociais.

Levou-se a cabo unha avaliación das capacidades dos traballadores/as e dos requisitos físicos dalgúns postos concretos. Esta información permitiu a RR. HH. examinar todos os traballos que se facían na empresa e encontrar postos idóneos para os empregados/as con capacidade limitada por un factor físico ou psicosocial. A empresa segue a efectuar melloras continuas ao deseño ergonómico e ás prácticas de seguridade e saúde.

Fonte: Galardóns ás Boas Prácticas 2016-2017 da campaña de EU-OSHAS "Trabajos saludables en cada edad". www.healthy-workplaces.eu

8.2. EMPRESA SECTOR ILUMINACIÓN-AUSTRIA

Zumtobel Group AG é un fabricante de sistemas de iluminación e de xestión da iluminación. Como moitas outras empresas, deuse conta de que era necesario abordar os problemas que expón o envellecemento do seu persoal. Tras a realización dunha análise da estrutura do persoal, o Departamento de Saúde e Idade desenvolveu un concepto integral de xestión da saúde dirixido á capacidade de traballo e a retención de persoas traballadoras novas e maiores.

Medidas adoptadas: Zumtobel creou un novo Departamento de Saúde e Idade dedicado especificamente a investigar e xestionar os problemas asociados ao envellecemento do persoal a través de análises exhaustivas e solucións para mellorar as políticas e as prácticas da empresa.

Nunha avaliación inicial observouse que o grupo de idade máis numeroso entre os empregados e empregadas era o de 40-49 anos. A avaliación da capacidade de traballo reflectiu que no 25 % do persoal esta era crítica ou só modesta. Ademais, Zumtobel tiña poucos empregados/as de máis de 62 anos.

O novo departamento buscou solucións para os problemas seguintes:

- Como se pode manter e mellorar a capacidade de traballo do grupo de empregados/as máis numeroso (40-49 anos)?
- Como pode a empresa reter ás persoas traballadoras novas?

- Como se pode reter aos empregados/as de máis idade (50-59 anos) durante máis tempo?

Para facer fronte a estas cuestións, o Departamento planificou e realizou cambios nas súas políticas e prácticas, destinados a garantir que os empregados e empregadas fosen fisicamente capaces de seguir traballando e que desexasen permanecer na empresa durante máis tempo. Tales medidas esixían o compromiso da dirección, co obxectivo principal de manter a capacidade de traballo e mellorar o benestar de todo o persoal a través dunha organización do traballo que permitise o envellecemento saudable e activo, incluída a xestión de capacidades, a formación e o asesoramento (coaching). O Departamento determinou que había seis ámbitos que requirían acción:

- Seguridade no lugar de traballo: realizáronse cambios ergonómicos para garantir que os espazos de traballo eran apropiados para a idade do traballador/a
- Xestión de presenza: introducíronse medidas de apoio preventivas e correctivas
- Fomento da saúde no lugar de traballo: animouse aos empregados/as a que practicasen exercicio, medida que se apoiou cun investimento en bicicletas eléctricas que os traballadores e traballadoras podían arrendar, clases de ioga e unha serie de charlas sobre a aptitude para o traballo.
- Estilo e comportamento dos equipos directivos: introduciuse formación para os directores de equipo na que se facía fincapé no benestar, o recoñecemento e a apreciación dos empregados/as.
- Xestión da reinserción profesional: estableceuse un procedemento para a reincorporación ao traballo do persoal despois de ausencias longas, con prestación de apoio no período de transición previo á volta ao traballo.
- Xestión xeracional: adoptáronse medidas para eliminar calquera estigma en relación co termo “envellecemento” na empresa e fomentáronse as vantaxes da colaboración entre persoas mozas e maiores.

Resultados obtidos: Todos os cambios realizados sometéronse previamente á análise minuciosa por parte do Departamento de Saúde e Idade, o que garantía a súa eficiencia e a súa relación con necesidades reais da empresa.

Desde 2015 reincorporáronse satisfactoriamente ao traballo oito persoas traballadoras, tras longos períodos de ausencia, na maioría dos casos por tratamentos para enfermidades mentais ou cancro. Ademais instaurouse a celebración de reunións de reinserción profesional tras longos períodos de enfermidade, para identificar as medidas que podería adoptar a empresa para evitar futuras ausencias. Tamén definíronse obxectivos para o desenvolvemento demográfico óptimo no conxunto da empresa para o exercicio 2016-2017, que aínda están en curso.

Fonte: Galardóns ás Boas Prácticas 2016-2017 da campaña de EU-OSHAS “Trabajos saludables en cada edad”.
www.healthy-workplaces.eu

8.3. FABRICANTE DE CHAN DE LINÓLEO NATURAL-ITALIA

Tarkett é un fabricante italiano de chans de linóleo natural. Esta empresa declara que o 34 % dos operarios de máquinas e do persoal de oficina teñen máis de 50 anos de idade. Os membros deste grupo son os que enferman máis a miúdo. Á empresa preocúpanlle os problemas cardiovasculares dos empregados/as debidos a sobreesforzos, os aumentos de temperatura, os trastornos músculo-esqueléticos, a perda de forza, a perda de visión e de agudeza visual, e as caídas.

Medidas adoptadas: As medidas adoptadas por Tarkett comezaron cunha avaliación de riscos destinada a reducir os riscos laborais. Na planificación e a execución das novas medidas de seguridade interviñeron o equipo directivo, o médico da empresa e os representantes da seguridade do persoal. Ao realizar a avaliación de riscos xeral, observouse que era necesario aplicar medidas adicionais para os empregados/as de máis de 50 anos de idade.

Cada catro anos, o Departamento de Prevención e Protección organiza sesións sobre factores de risco específicos para todos os empregados e empregadas. Decidiuse aumentar a frecuencia destas sesións e celebralas cada dous anos para os empregados/as maiores de 50 anos.

Ademais, instauráronse controis operativos de seguridade máis exhaustivos. A empresa aumentou a frecuencia dos controis in situ, que se fixeron semanais para o persoal de máis idade e quincenais para os mozos/as. Entre os cambios que propiciaron tales controis pódense citar: redución da carga física, xa que se adquiriu un elevador eléctrico portátil, e compra de equipos máis ergonómicos, por exemplo, as caixas de ferramentas convencionais substituíronse por carros e instalouse unha plataforma hidráulica para elevación de materiais, o que reduce a carga física en todo o persoal.

Outras medidas para a redución de carga física e o aumento da comodidade é a actualización dos equipos de protección persoal (EPI), dado que un EPI máis cómodo pode facer menos fatigoso o traballo. Os EPI actualizáronse e os equipos antigos substituíronse por outros que ofrecen igual ou maior protección, pero que os empregados/as consideran máis cómodos.

Polo que respecta ao protocolo sanitario, o médico da empresa efectúa periodicamente recoñecementos médicos estándar a todo o persoal. Para ter en consideración as necesidades específicas dos traballadores/as de máis idade, o médico da empresa, en colaboración co Departamento de Prevención e Protección, engadiu outros elementos aos recoñecementos das persoas maiores de 50 anos, entre outros unha avaliación anual das capacidades motoras, a elasticidade muscular e os niveis de antígeno prostático específico (biomarcador que adoita ser elevado en caso de cancro de próstata) ás análises de sangue rutineiros. Cada dous anos realízanse probas cardiolóxicas, exploracións visuais e probas psicométricas.



A empresa recoñeceu a maior necesidade de descansar que teñen os traballadores/as maiores en comparación cos mozos/as, e agora os maiores de 50 anos poden realizar descansos con máis frecuencia e máis prolongados, en caso necesario. Os traballadores/as poden tamén solicitar un cambio de traballo, durante un determinado período ou sen especificar o límite temporal, para permitir a recuperación física ou mental.

Resultados obtidos: Produciuse unha redución do 80 % no índice de risco en relación coas tarefas desempeñadas por persoas traballadoras maiores de 50 anos.

Desde 2010 non houbo nin un só accidente no que interviñese un empregado/a de máis de 50 anos. En 2016 identificáronse 80 medidas para mellorar o lugar de traballo e todos os empregados/as maiores de 50 anos sometéronse ao novo recoñecemento médico, máis exhaustivo, en 2016.

Fonte: Galardóns ás Boas Prácticas 2016-2017 da campaña de EU-OSHAS “Trabajos saludables en cada edad”. www.healthy-workplaces.eu

8.4. EMPRESA TEXTIL-POLONIA



Dartex é unha pequena empresa (fundada en 1992) implicada na coprodución e envasado de traxes de baño. A empresa conta con 14 persoas traballadoras indefinidas, todas elas mulleres, tres das cales permanecen no emprego malia ter dereito a unha xubilación anticipada.

A compañía opera nunha soa quenda, de 8 a 16h, de luns a venres, para previr esforzos adicionais e axudar ás mulleres a lograr un mellor equilibrio entre o traballo e a vida privada.

Cando a carga de traballo aumenta significativamente, o empresario contrata persoal novo ou temporal en lugar de introducir un patrón de traballo de dous ou tres quendas.

Fixéronse esforzos para que o ambiente de traballo físico fose agradable, con acceso gratuíto a unha rede inalámbrica, vestiarios con armarios individuais, unha cociña totalmente equipada, aseos (separados para homes e mulleres) e unha cómoda habitación que as empregadas poden utilizar cando queiran tomar un descanso.

En cumprimento da lei do traballo, Dartex ten un contrato cunha unidade de servizo de medicina ocupacional que proporciona exames médicos para todas as empregadas. Estas revisións cobren, en particular, os riscos aos que se enfrontan as traballadoras, incluída a exposición ao ruído, a vibración e a fatiga ocular. Deféndese ás novas empregadas para asegurar que os riscos ocupacionais non supoñan unha ameaza para a súa saúde.

As empregadas teñen que pasar a maior parte do seu día nunha posición sentada. A execución das súas tarefas a miúdo require o manexo manual de cargas ou movementos repetitivos, que ten maior incidencia nas traballadoras de máis idade. Esta repetición exerce unha presión adicional sobre as propias traballadoras e afecta aos niveis de produtividade. A longo prazo, tamén pode levar a unha maior incidencia de trastornos músculo esqueléticos (TME).



Esta cuestión agrávase aínda máis pola perda de concentración e a cometer erros, o que conduce ás queixas dos clientes e, potencialmente, ás perdas financeiras. O alto grado de concentración requirido aumenta o risco de estrés visual e fatiga.

Finalmente, está a exposición continua ao ruído e á vibración. Co tempo, estes factores poden dificultar que as empregadas se manteñan ao día coas esixencias do traballo.

Como consecuencia, é máis probable que estean ausentes do traballo ou ata se xubilen cedo.

Os esforzos para contrarrestar estas áreas problemáticas centráronse en tres preguntas clave:

- 1) como se pode mellorar a organización do traballo en/entre os postos individuais?
- 2) como se pode reducir o número de queixas?
- 3) como se poden reducir as exposicións profesionais?

Dartex xa era consciente da necesidade de abordar estes problemas de saúde, independentemente da idade das traballadoras. Aínda que as medidas descritas aquí non formaban parte de ningunha estratexia definida de prevención de riscos laborais, os seus obxectivos de reter as traballadoras e reducir a ausencia de enfermidade son típicos de moitas intervencións en seguridade e saúde laboral.

Obxectivos

Dartex ten como obxectivo mellorar os procesos de traballo e reducir a ausencia de enfermidade mediante a implementación de medidas para previr os trastornos músculo-esqueléticos e outras enfermidades ocupacionais.

Que se fixo e como?

Os problemas existentes foron identificados polo empresario, que logo consultaba coas empregadas sobre a implementación das solucións propostas.



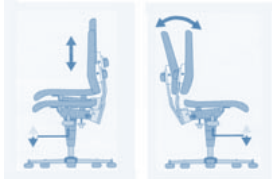

Avaliación inicial

Cada posto de traballo individual foi avaliado. Atopouse que:

- Era habitual que as traballadoras recollesen os xéneros de punto preto do chan e o transferiran dun posto de traballo a outro. Isto obrigáballes a inclinarse constantemente cara a un lado, virar cara atrás e adiante ou manexar moitas cargas ao mesmo tempo.
- As observacións adicionais demostraron que as traballadoras pasaban unha proporción significativa do seu tempo trasladando o produto dun lugar a outro, que co tempo conduciu á que a produtividade diminuíra, así como o aumento do risco de esvaróns, tropezos e de caídas.

Adopción de medidas concretas

O empresario introduciu as seguintes medidas para mellorar a organización do traballo:

- Montáronse táboas entre os postos de traballo individuais, de modo que as traballadoras agora empuxan e tiran a maior parte dos xéneros de punto entre os postos, reducindo a necesidade de inclinarse.
- Introduciuse un “ sistema de canastras” xunto cos límites de peso internos (3kg) para almacenar os produtos e transportalos ao redor das instalacións, de modo que as traballadoras poden agora levar cargas moito máis liviás en calquera momento, as canastras. 
- Se apilaron xunto a cada posto de traballo para que as traballadoras agora alcancen partes dos xéneros de punto no nivel do brazo en lugar de ter que inclinarse cara o chan (as outras partes son empuxadas e tiradas sobre as mesas). 
- Compráronse dous carros para transportar varias canastras ao mesmo tempo sen sobrecargar as traballadoras.
- Un carro de tea multiuso foi deseñado polo empresario e fabricado por un ferraxeiro para que as entregas a granel puidesen ser cargadas e descargadas máis facilmente.
- As cadeiras hidráulicas (axustables en cinco posicións) foron instaladas en todos os postos de traballo de modo que as traballadoras agora adoptan posturas ergonomicamente correctas. 
- Os equipos de limpeza (cepillos e recolle vasoiras) foron substituídos por un sistema de limpeza de aire comprimido impulsado por pistola para que as traballadoras puidesen limpar os seus postos de traballo máis facilmente.
- Os residuos da produción son soprados lonxe do piso, polo que as traballadoras están menos expostas a escorregar, tropezar ou caer.
- As empregadas acordaron o nomeamento dunha capataz para organizar e supervisar o traballo. Nalgúns casos esta actúa como intermediaria entre o empresario e os outros membros do persoal.
- Outros cambios significativos foron feitos na área de ambiente de traballo:
 - O primeiro referente á iluminación
 - O segundo aos niveis do ruído e da vibración.
- En ambos os dous casos, un consultor externo do laboratorio de vibración e acústica proporcionou asesoría experta en cambios no lugar de traballo.
- Iluminación: en conversación coas empregadas, o empresario/a observou que as queixas sobre a calidade dos clientes poderían estar relacionadas coa iluminación de mala calidade nos postos de traballo, que afectaban á 

precisión das traballadoras ao terminar os produtos. En cada posto de traballo montáronse dous tipos adicionais de iluminación: lámpadas de teito individuais e reflectores, equipados con lámpadas apropiadas que emiten luz non esgotadora.

- Ruído e vibración: Aínda que a exposición ao ruído e a vibración é típica da industria, é necesario axustarse ás normas legais de seguridade e controlar a exposición para manter a capacidade de traballo das traballadoras. A maioría das máquinas de coser foron substituídas por outras novas, dotadas de mellores motores, que producían menos ruído e menos vibracións.

Auditorías externas

- Desde 2010 o lugar de traballo foi auditado mensualmente. Isto asegura un enfoque continuo na saúde e a seguridade ocupacionais, tanto para o empresario como para as empregadas. O obxectivo principal destas auditorías é garantir que se respectan todos os regulamentos de seguridade e saúde laboral.
- As condicións de traballo compróbanse sistematicamente.
- As empregadas son conscientes dos cambios recentes na lexislación en materia de PRL e das medidas que xa están en execución ou estarán en breve na empresa.

Barreiras para a implementación

o desafío máis importante que se experimentou en relación coa comprensión relativamente deficiente da importancia e os beneficios da boa xestión da SST ao comezo do programa. Co tempo, as empregadas convencéronse do valor dos cambios, o que facilitou o cambio de comportamento. Logo dun período de tempo coas novas formas de traballo, as empregadas atoparon o seu traballo menos extenuante e sentíronse apoiadas polo empresario.

Que se logrou?

- Mellórase a organización do traballo, xa que as traballadoras pasan menos tempo movendo os xéneros de punto.
- Esvaróns, tropezo e caídas, enfermidades ocupacionais e accidentes no traballo son menos comúns. Dende a aplicación destas medidas non houbo un só accidente nas instalacións da empresa.
- O risco de padecer TME redúcese polas cargas máis lixeiras, os postos de traballo de alcance limitado e ergonómicos.
- O risco de padecer deterioro da vista redúcese, xa que as traballadoras agora funcionan cunha mellor iluminación.
- O aumento da precisión no traballo e os controis de calidade levaron a unha redución do 70% no número de queixas dos clientes.
- A exposición ao ruído ocupacional e á vibración redúcese.



- A ausencia de enfermidade redúcese e as traballadoras son máis capaces de satisfacer as demandas do traballo. suscítouse o coñecemento dos beneficios da boa xestión da SST.
- A motivación das traballadoras increméntase como resultado do ambiente de traballo mellorado.
- Menos queixas conducen a maiores beneficios, que proporcionan unha mellor seguridade laboral.

Factores de éxito

Os seguintes factores contribuíron ao éxito da iniciativa:

- Un bo coñecemento das prácticas laborais: A observación próxima do empresario do lugar de traballo e a conciencia dos problemas existentes, xunto co desexo de mellorar a contorna laboral.
- Tomarse o tempo para sensibilizar: tempo e esforzo investidos en convencer ás traballadoras de que as medidas foron implementadas para o seu propio beneficio .
- Motivación e compromiso do empresario: O impulso para ter éxito e a vontade de facer certos investimentos, por exemplo para reemplazar a maquinaria ou instalar nova iluminación.
- Consulta coas traballadoras: participación das traballadoras, por exemplo, mediante consultas frecuentes sobre medidas de seguridade e saúde laboral e outras cuestións.
- Apoio externo: asesoramento solicitado por asesores externos, por exemplo, avaliacións no lugar de traballo e adaptacións de equipos.

Transferibilidade

Aínda que algunhas das solucións presentadas aquí son específicas para a industria da costura ou máis relevante para as traballadoras de máis idade, o enfoque é posible para outras empresas e sectores.



A sensibilización do empresario, a consulta das empregadas e a asistencia de expertos externos levaron ao desenvolvemento de solucións eficaces que tiveron efectos positivos para as traballadoras e para a empresa.

Fonte: Axencia Europea de Seguridade e Saúde no Traballo (09/03/2016)

8.5. MINA DE CARBÓN VELENJE-ESLOVENIA

A mina de carbón de Velenje en Eslovenia ten unha tradición de 140 anos da explotación mineira do lignito e se arraiga firmemente na industria de enerxía eslovena. En 2013 tiña 1.333 empregados/as. A empresa conta cun sistema de xestión integrada de Seguridade e Saúde (18001:2007).



O "Coidado para un traballador saudable" é unha iniciativa que comezou en 1998, impulsada pola Dirección e o Departamento de Seguridade e Saúde da Empresa. O persoal médico e sanitario externo traballou coa empresa para establecer e deseñar as actividades a desenrolar. Finalizado o proxecto, aínda continuaron apoiándoo.

Identificouse mediante análise a capacidade de traballo e a análise da estrutura de idade, así como as estatísticas do Instituto de saúde pública sobre as causas máis comúns de ausencia relacionada co traballo e ademais fíxose unha análise da empresa con respecto á MSDS (Enfermidades músculo-esqueléticas). Estas análises tamén formaron a base para a avaliación anual do programa (informe da empresa sobre a medicina do traballo).

As actividades de promoción da saúde dentro do programa dirixíronse a todos os traballadores/as, coa prioridade dos empregados/as de máis idade. Os beneficios ofrecéronse aos homes maiores de 46 anos e as mulleres maiores de 45 anos.

O proxecto combinou:

- Actividades de promoción da saúde no lugar de traballo.
- Intervencións ergonómicas e psicolóxicas no lugar de traballo.
- Capacitación, coaching e supervisión.
- Exames médicos preventivos específicos (exames urolóxicos e de osteoporoses).
- Vacacións preventivas, curtas pausas e actividades deportivas.

Actividades

Como parte do proxecto, a empresa organizou diversas actividades preventivas para a promoción da saúde no traballo, centrándose nas persoas máis maiores. Nestas inclúen as seguintes:

- Exames e programas médicos preventivos.
 - Os homes maiores de 46 anos tiñan un exame urolóxico preventivo anual.
 - Ás mulleres maiores de 45 anos correspondíalles un exame preventivo anual da osteoporoses.
 - Realizáronse exames ortopédicos preventivos , con fisioterapia proporcionada a homes e mulleres maiores de 25 anos cada mes. Ao redor de 100 empregados/a incluíronse anualmente nesta actividade, con prioridade dada aos traballadores/as maiores.
 - Os traballadores/as da mina tiñan dereito a un programa de prevención médico. Deuse prioridade ás persoas de idade máis avanzada e aquelas cun servizo prolongado. As persoas participantes tiñan dereito a completar a atención de fisioterapia, cursos sobre saúde e traballo baixo presión física e psicolóxica, consultas sobre saúde física e mental, etc. Cada ano, ao redor de 110 empregados/as foron invitados/as e 90 ou 100 empregados/as decidiron unirse a esta actividade.

- Vacacións preventivas, descansos curtos e actividades deportivas.

→ As "vacacións activas" preventivas médicas nun balneario foron organizadas polo club deportivo da empresa en xuño e setembro. As vacacións activas son días festivos que combinan actividades deportivas con actividades de promoción da saúde.



→ Ofrecéronse como un paquete de 10 días, que incluía diferentes actividades de sensibilización e prevención de enfermidades (educación sobre o estilo de vida saudable, factores de risco para a saúde, primeiros auxilios e actividades deportivas). Estas actividades estaban dispoñibles para todos os empregados/as, con prioridade para as persoas máis maiores. Máis de 90 empregados/as apúntanse anualmente para esta actividade.

→ Organizáronse cada ano os preventivos curtos (uns días de descanso) nun Spa, en xuño, como unha iniciativa de promoción da saúde que inclúe a fisioterapia. Os empregados/as podían aproveitar cada 2 anos, pero deuse prioridade a aquelas persoas xa diagnosticadas con MSDS. En 2013, 15 empregados/as participaron nesta actividade.

→ As actividades deportivas no inverno e verán estaban dispoñibles para todos os empregados/as. Dúas veces ao ano (en maio e outubro), o club deportivo da empresa organizaba unha proba para examinar a condición de saúde dos empregados/as a través dunha camiñada. Na proba participaban por ao redor de 30-50 empregados/as.



Avaliación

O programa era avaliado anualmente polo Departamento de saúde e seguridade da compañía, cos resultados publicados no informe da compañía sobre saúde no traballo. No informe 2013, o Departamento de saúde e seguridade recomendou que os cursos de prevención de enfermidades e promoción da saúde e a formación destinados aos traballadores/as da mina se fixese accesibles a todos os empregados e empregadas da empresa, independentemente do seu papel.

Fonte: Axencia Europea de Seguridade e Saúde no Traballo (09/03/2016)

8.6. EMPRESA PRESTACIÓN SERVICIOS-ESPAÑA

ISS Facility Services España é a filial española dunha empresa internacional dedicada á prestación de servizos de instalacións, tales como instalacións e xestión de propiedades, limpeza, seguridade, xardinaría, catering e outros servizos de apoio. Traballa con diversos sectores, incluíndo industria, fabricación, venda polo miúdo, tecnoloxía de información e saúde. A compañía emprega a 29.835 empregados, dos que 1.834 teñen dereito a beneficios para traballadores/as maiores. O 75% destes empregados/as optan por utilizar estes beneficios.





Os servizos de limpeza e seguridade poden requirir traballo físico e mentalmente esixente dos empregados/as. Polo tanto, a vixilancia da saúde forma parte central da política de seguridade e saúde no traballo (SST) da empresa, co obxectivo de previr lesións e enfermidades ocupacionais, como trastornos músculo esqueléticos e problemas de saúde mental.

En 2009 negociouse un convenio colectivo cos sindicatos para promover a saúde no lugar de traballo e previr os TME, o estrés relacionado co traballo e os accidentes de traballo entre os traballadores/as de máis idade.

Realizáronse cambios nas áreas de horarios de traballo, horas da xornada, balance de vida laboral e beneficios financeiros para a incapacidade temporal. Estas medidas intégranse na política xeral de SST da empresa.

Obxectivos

A empresa ten como obxectivo reter aos traballadores/as experimentados cun servizo longo, mellorar o ambiente no traballo e reducir os custes asociados coa mala saúde.

As medidas centráronse principalmente no persoal de administración e mantemento de edificios.

Fíxose unha análise inicial da estrutura de idade pola xerencia da compañía para determinar o número de traballadores/as máis vellos, as posicións que ocupan e as tarefas que fan. Os resultados desta análise utilizáronse para establecer as posibles necesidades de saúde deste grupo.

Despois da análise da estrutura de idade, a dirección, o departamento de recursos humanos, representantes de saúde e seguridade e representantes dos empregados, xuntos deseñaron unha serie de medidas para atender as necesidades de saúde dos traballadores/as. Estas iniciativas foron financiadas pola empresa e implementadas pola xerencia.

As medidas implementadas inclúen:

- Probas médicas voluntarias de alta calidade: Os traballadores/as maiores de 55 anos teñen dereito a certas probas médicas, tales como probas relacionadas con afeccións músculo-esqueléticas, fatiga da visión, afeccións pulmonares e cardíacas e riscos psicosociais e ambientais.
- Adaptacións do lugar de traballo: Si o exame médico atopa a un traballador inadecuado para a súa posición, realízanse esforzos para adaptar as condicións de traballo e as tarefas, ou para transferir ao traballador a unha posición diferente que non lle supoña un risco para a saúde. Por exemplo, si atópase que un traballador de limpeza ou xardinaría que realiza unha tarefa con moitas posturas torpes está desenvolvendo un MSD, a compañía pode movelo a unha posición menos esixente fisicamente, como o traballo de oficina.
- Dereitos preferenciais dos traballadores/as de idade avanzada: Dáse prioridade aos traballadores/as de idade avanzada para arranxos de traballo flexibles, como o tempo de

traballo flexible. Tamén se lles dá preferencia durante os períodos de redundancia ou recolocación.

- Promocións segundo experiencia: Os traballadores/as maiores con máis experiencia poden gañar posicións con máis responsabilidade na empresa. Estes traen un maior estatus e maiores beneficios financeiros.

Utilizáronse varias ferramentas para aplicar as medidas, entre elas as seguintes:

- Proporcionouse capacitación obrigatoria en saúde ocupacional a todos os traballadores/as e directivos, cunha sesión de capacitación específica titulada "envellecemento e traballo" para os traballadores/as maiores de 55 e os seus administradores. A sesión de capacitación abarca a xestión do estrés, a ergonomía, a actividade física segundo a idade, a dieta e a educación nutricional, a prevención de riscos laborais, o axuste das posicións de traballo dos traballadores/as maiores de 55 anos, etc.
- As necesidades dos traballadores/as son identificadas e dirixidas.
- A introdución do coaching de liderado está prevista para un futuro próximo.
- Tamén se prevé unha comunicación máis ampla sobre o programa.



Que se logrou?

Provedores de servizos externos (incluíndo psicólogos e consultores de xestión) asistiron ao desenvolvemento e análise dunha enquisa de ambiente de traballo. Esta enquisa foi deseñada para avaliar as actividades e ferramentas de saúde ocupacional e para establecer si lograran os resultados previstos con respecto ao ambiente de traballo e á satisfacción dos empregados.

A enquisa de avaliación mostrou unha melloría no desempeño do persoal. Tamén destacou unha maior lealdade do persoal e unha redución da licenza por enfermidade. experimentáronse desafíos na implementación das medidas descritas. A principal barreira foi a resistencia ao cambio dos traballadores/as e directivos.

Ademais, como a maioría dos empregados da ISS traballan externamente, nas instalacións das empresas clientes de ISS, era difícil asegurar a implementación das novas medidas para devanditos empregados da ISS. Por exemplo, as recomendacións que un empregado máis vello que traballa en posturas torpes toman roturas máis frecuentes para previr MSDS non foron tomadas en conta necesariamente polo encargado externo do cliente.

Un desafío final foi a limitada consulta e participación dos traballadores/as no deseño e implementación das actividades.

Factores de éxito

unha serie de factores de éxito contribuíron ao éxito das medidas implementadas en ISS Facility Services España, incluíndo:

- Implicación da alta dirección: O deseño e a implementación do programa foi impulsado pola alta dirección da compañía, incluíndo o Presidente Executivo, asegurando que se lle deran os recursos e visibilidade necesarios.
- Coordinación das partes interesadas: O convenio colectivo asegurou a implicación de todos os actores clave, incluíndo a xerencia, o departamento de recursos humanos, representantes de saúde e seguridade e representantes dos empregados.
- Centrarse no cambio de comportamento combinado coas adaptacións do lugar de traballo: A formación obrigatoria para todos os empregados, xunto coas adaptacións do lugar de traballo e a posterior supervisión, asegurou que poderían aplicarse recomendacións prácticas.
- Diversidade de medidas: O enfoque sistemático implicaba medidas para cambiar as contornas de traballo individuais, así como a cultura da empresa, a través da priorización dos dereitos dos traballadores/as maiores.
- Soporte externo: Utilizouse axuda externa para deseñar e avaliar a actividade.

Transferibilidade

- As empresas caracterizadas por un traballo fisicamente esixente poderían atopar moitos elementos deste programa adecuados para o seu transferencia.
- enfoque de vixilancia sanitaria é sinxelo e sistemático e aplicarase ás empresas de todos os tamaños.
- As empresas nas que hai un número substancial de traballadores/as maiores poderían adoptar a medida descrita aquí para priorizar aos traballadores/as de idade avanzada con respecto ás promocións, o traballo flexible e a redundancia.

Fonte: Axencia Europea de Seguridade e Saúde no Traballo (09/03/2016)

8.7. CLUB DE DIVERSIDADE XERACIONAL

Conxunto de empresas que non pechan as súas portas aos maiores de 50 anos. Recóllese a continuación un breve relato sobre o seu funcionamento en España:

- O primeiro club de diversidade xeracional: Para entrar, as empresas teñen que ter ao menos un 10% de persoas traballadoras dentro de cada segmento de idade: de 16 a 33, de 34 a 44 e maiores de 50 anos. Cada seis meses revísanse os criterios para comprobar que se seguen cumprindo ao longo do tempo.
- Se pretende con iso dar exemplo de conciencia social, de non “discriminación” por motivos da idade.
- Preténdese unha igualdade de oportunidades, considerando unicamente a idoneidade e calidade do perfil profesional das persoas.



Dáse un premio a aquelas empresas que non discriminan por motivos de idade, exemplo diso, son algunhas das que xa certificaron a súa excelencia e ás que se lles proporciona un valor diferenciador respecto da competencia, empresas como Adavir (coidado de persoas maiores) ou Ceplasa (fabricación de plásticos), contan no seu persoal con traballadores/as de todas as xeracións, desde os 20 ata os 60 anos, primando as capacidades e aptitudes da persoa.

Fonte: O Mundo (08/02/2105)

8.8. PÁXINAS WEB DE EMPREGO QUE TRABALLAN A FAVOR DA POACIÓN TRABALLADORA DE MÁIS IDADE

Nos últimos anos xurdiron algunhas páxinas web que traballan na procura de emprego para persoas maiores de 50 anos, por exemplo:

- Encuentraempleomayoresde50.org
- Somosmadurescentes.com
- Indeed.es
- Jobsmart.es
- Fundacionadecco.org



Nestas webs sóbense diariamente ofertas de emprego nas que non se discrimina pola idade.

Aínda que hoxe en día as empresas presentan certa resistencia á contratación de persoas máis maiores, está empezando a cambiar e a notarse un certo interese polas persoas con máis de 50 anos, pola súa cualificación profesional, formación, experiencia, saber estar e en definitiva, a capacidade de transmitir sensacións, como a sensatez, a confianza, a asertividade, a seriedade, valores todos eles que se acadan, entre outras cousas, pola idade.

Tamén segundo fontes de empresas de traballo temporal, existen determinados sectores de actividade que se consideran máis apropiados para estas persoas:

- Venda telefónica ou atención ao cliente: considérase que transmiten maior sensatez e asertividade e os clientes tenden a confiar máis neles.
- Hostalería: en determinados postos espérase sobre todo seriedade, experiencia e saber estar, valores que nas persoas de máis idade é máis fácil de atopar.
- Mantemento: as empresas tenden a reducir gastos evitando a compra de novo equipamento, pero iso require facer un bo mantemento dos existentes. Para ilo necesítase persoas con experiencia, que coñezan a fondo os distintos equipos e que ademais diversifiquen os distintos tipos de traballos: electricidade, climatización, mecánica, soldadura,...
- Promotor de distintos produtos: as empresas que queren poñer no mercado os seus artigos tenden a buscar a persoas maiores porque inspiran confianza ao consumidor.
- Comercial: polo mesmo motivo que os promotores, neste grupo tamén se valora a idade, pola confianza que inspiran ao potencial cliente.

- Administración e contabilidade: selecciónanse persoas con máis idade pola capacidade de resolución, de organización, de dirección.
- Sanidade: na oferta destes postos adóitase indicar que se require máis de 10 anos de experiencia. Isto implica que buscan profesionais a partir de certa idade, sobre todo en traballos técnicos.
- Coaching: estes profesional dedícanse a preparar, adestrar, formar, e para iso necesitan ter unha base, unha experiencia, uns coñecementos e un saber estar, que só se adquire co traballo de anos, que se converte nun valor en alza.

Fonte: Cadea SER (23/04/2015)

Para máis exemplos de boas prácticas no tecido empresarial consultar

→ Galardóns europeos ás Boas Prácticas 2016-2017 da campaña de EU-OSHAS “Trabajos saludables en cada edad”. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/healthy-workplaces-campaigns/awards/good-practice-awards>

BIBLIOGRAFÍA |

9. BIBLIOGRAFÍA

- Tratados constitutivos das Comunidades Europeas e as súas revisións. Acta Única Europea. Unión Europea. 1987.
- Constitución Española do 31 de outubro de 1978.
- Lei 31/95, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais.
- Lei 54/2003, de 12 de decembro, de reforma do marco normativo dá Prevención de Riscos Laborais.
- Orde de 27 de xuño de 1997, pola que se desenvolve o Real Decreto 39/1997, de 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención, en relación coas condicións de acreditación das entidades especializadas como servizos de prevención alleos ás empresas, de autorización das persoas ou entidades especializadas que pretendan desenvolver a actividade de auditoría do sistema de prevención das empresas e de autorización das entidades públicas ou privadas para desenvolver e certificar actividades formativas en materia de prevención de riscos laborais.
- Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, polo que se modifican o Real Decreto 39/1997, de 17 de xaneiro, polo que se aproba o regulamento dos Servizos de Prevención; o Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, polo que se desenvolve a Lei 32/2006, de 18 de outubro, reguladora da subcontratación non sector 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 604/2006, de 19 de maio, polo que se modifican o Real Decreto 39/1997, de 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención, e o Real Decreto 1627/1997, de 24 de outubro, polo que se establecen as disposicións mínimas de seguridade e saúde nas obras de construción.
- Orde TAS/3623/2006, de 28 de novembro, pola que se regulan as actividades preventivas no ámbito da Seguridade Social e o financiamento da fundación para a Prevención de Riscos Laborais.
- Real Decreto 1299/2006, de 10 de novembro, polo que se aproba o cadro de enfermidades profesionais no sistema da Seguridade Social e se establecen criterios para a súa notificación e rexistro.
- Real Decreto 597/2007, de 4 de maio, sobre publicación das sancións por infraccións moi graves en materia de prevención de riscos laborais.
- Lei 17/2009, de 23 de novembro, sobre o libre acceso ás actividades de servizos e o seu exercicio.
- Lei 25/2009, de 22 de decembro, de modificación de diversas leis para a súa adaptación á Lei sobre o libre acceso ás actividades de servizos e o seu exercicio.

- Real Decreto 560/2010, de 7 de maio, polo que se modifican diversas normas regulamentarias en materia de seguridade industrial para adecualas á Lei 17/2009, de 23 de novembro, sobre o libre acceso ás actividades de servizos e o seu exercicio, e á Lei 25/2009, de 22 de decembro, de modificación de diversas leis para a súa adaptación á Lei sobre o libre acceso ás actividades de servizos e o seu exercicio.
- Real Decreto 843/2011, de 17 de xuño, polo que se establecen os criterios básicos sobre a organización de recursos para desenvolver a actividade sanitaria dos servizos de prevención.
- Acordo de Criterios Básicos para a actividade sanitaria dos servizos de prevención.1997.
- Real Decreto 485/1997, de 14 de abril. Sinalización de seguridade e saúde no traballo.
- Real Decreto 487/1997, de 14 de abril. Lugares de traballo.
- Real Decreto 487/1997, de 14 de abril. Manipulación manual de cargas.
- Real Decreto 488/1997, de 14 de abril. Pantallas de Visualización de Datos.
- Real Decreto 664/1997, de 12 de maio. Axentes Biolóxicos.
- Real Decreto 665/1997, de 12 de maio. Axentes Canceríxenos.
- Real Decreto 374/2001, de 6 de abril. Axentes Químicos.
- Real Decreto 783/2001, de 6 de xullo. Radiacións Ionizantes.
- Real Decreto 1311/2005. Modificación R.D. 330/2009 de 13 de marzo. Vibracións mecánicas
- Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo. Ruído.
- Real Decreto 486/2010, de 23 de abril. Radiacións Ópticas Artificiais.
- Real Decreto 299/2016, de 22 de xullo. Campos Electromagnéticos.
- Lei 33/2011, de 4 de outubro, Xeneral de Saúde Pública.
- Lei 36/2011, de 10 de outubro, reguladora da xurisdición social.
- Observatorio Galego de condicións de traballo. Sinistralidade laboral-Galicia 2016. ISSGA
- VII Enquisa Nacional das Condicións de Traballo.
- Guías Técnicas do INSHT:
 - Integración da Prevención - Ano 2009
 - Lugares de Traballo
 - Manipulación Manual de Cargas - Ano 2009

- Pantallas de Visualización
- Axentes Biolóxicos - 2014
- Axentes Cancérixenos ou Mutáxenos - Ano 2005
- Equipos de Trabajo
- Sinalización - Ano 2009
- Equipos de Protección Individual - Ano 2012
- Axentes Químicos - Ano 2013
- Exposición ao Ruído - Ano 2009
- Evaluación de las Condiciones de Trabajo en las PYMES. INSHT.
- Fichas prácticas do INSHT.
- Notas técnicas de prevención do INSHT:
 - NTP 366: Envejecimiento y trabajo: Audición y motricidad.
 - NTP 367: Envejecimiento y trabajo: La Gestión de la Edad.
 - NTP 416: Actitudes frente el cambio en trabajadores/as de edad avanzada.
- Repercusión no sector industrial do envellecemento da poboación traballadora na xestión da PRL: Impulso do envellecemento activo e outras medidas preventivas. CEG. 2016.
- Análisis del mercado laboral, condiciones de trabajo y siniestralidad. Una perspectiva según la edad. INSHT. 2013.
- Seguridade e saúde laboral para traballadores e traballadoras maiores de 55 anos. Riscos novos e emerxentes. CIG. 2015.
- T 55: Valoración da capacidade funcional para o traballo (III). Seguridade e saúde laboral para traballadores/as maiores de 55 anos: Riscos novos e emerxentes. Confederación Intersindical Galega (CIG). Xuño 2016
- Estudio sobre la siniestralidad laboral en mayores de 55 años. INSHT. 2012.
- Comunicación da Comisión ou Parlamento Europeo, ao Consello, ao Comité Económico e Social Europeo e ao Comité dás Rexións, relativa a un marco estratéxico da UE en materia de saúde e seguridade non traballo 2014-2020.
- Adaptación de puestos de trabajo para trabajadores/as mayores. Guía de buenas prácticas. IBV-Instituto de Biomecánica de Valencia. Generalitat Valenciana. Consellería D'Economía, Hisenda i Ocupació. 2011.

- Europa 2020: A estratexia europea do crecemento.
- Trabajo y envejecimiento. Mejora de las condiciones ergonómicas de la actividad laboral para la promoción de un envejecimiento saludable. Instituto de Biomecánica de Valencia. NTP. INSHT (30/2004)
- Evaluación de riesgos laborales asociados a la carga física. Instituto de Biomecánica de Valencia. 2000.
- R162 Recomendación sobre os traballadores/as de idade, 1980.O.I.T.
- Estado de salud y factores de riesgo laboral en los trabajadores/as de mayor edad. CEOE.2015.
- Osteoporosis: Una patología con afectación personal, familiar, laboral y social. Medicina y Seguridad del Trabajo. Versión On-line ISSN 1989-7790. Versión impresa ISSN 0465-546X. Med. segur. trab. vol.53 non.206 Madrid mar. 2007
- Real Decreto 1720/2007, de 21 de decembro, polo que se aproba o Regulamento de desenvolvemento da Lei Orgánica 15/1999, de 13 de decembro, de protección de datos de carácter persoal.
- Lei 41/2002, de 14 de novembro, Básica reguladora da autonomía do paciente e de dereitos e obrigacións en materia de información e documentación clínica.
- Efectos de las sustancias químicas al contacto con la piel: Guía de salud ocupacional para profesionales de la salud y empleadores. Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional. NIOSH.
- Trabajar con calor. INSHT. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Revista Nº 76 del Ministerio de Trabajo e Inmigración. El papel de la Empresa en la preparación a la jubilación (2008).
- Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Aumentar el empleo de los trabajadores/as de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo.
- Informe Flexibilidad en el Trabajo.2015 - Estudio anual elaborado por Randstad en colaboración con Dartmouth College.
- Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL)-Multimedia:
 - Trabajos saludables en cada edad.
 - Envejecimiento activo.
 - Mayores de 55 años.
 - Gestión de la edad.
 - Promoción de la salud en el trabajo.

ENLACES DE INTERESE |

10. ENLACES DE INTERESE

- **Axencia Europea de Seguridade e Saúde Laboral (EU-OSHA) e algún dos seus portais**
<http://osha.europa.eu/fop/spain/es/>
<https://osha.europa.eu/es/riskobservatory>
https://osha.europa.eu/es/priority_groups/ageingworkers
https://professional.eguides.osha.europa.eu/ES_es/%C2%BFqu%C3%A9-necesito-saber-sobre-el-envejecimiento
<https://visualisation.osha.europa.eu/ageing-and-osh#!/>
- **Confederación de Empresarios de Galicia (CEG)**
<http://www.ceg.es>
- **Instituto Galego de Seguridade e Saude Laboral**
<http://www.issga.es/>
- **INSHT e os seus portais temáticos**
<http://www.insht.es>
<http://www.insht.es/portal/site/RiesgosQuimicos/>
<http://www.insht.es/portal/site/RiesgosBiologicos/>
<http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales/>
<http://www.insht.es/portal/site/Epi/>
- **Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH)**
https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/2011-200_sp/
- **Instituto Nacional de Estadística**
<http://www.ine.es/>
- **Instituto Nacional de Estadística**
<http://www.ige.eu>
- **Estatísticas europeas de seguridade e saúde no traballo (Eurostat)**
<http://ec.europa.eu/eurostat/web/health/health-safety-work/>
- **Estatísticas de emprego e condicións de traballo**
<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm>
http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/
- **Portais sobre marco normativo**
http://noticias.juridicas.com/base_datos/
<http://www.boe.es/legislacion/legislacion.php>

<http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Servicios/Jurisprudencia/BuscadorFondo->

- **Observatorio e Enquisas nacionais de condicións de traballo e de xestión da PRL**

<http://www.oect.es/portal/site/Observatorio>

<http://encuestasnacionales.oect.es/>

- **Organización Internacional do Traballo (OIT)**

<http://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/lang--es/index.htm>

Documental-Jurisprudencia

- **Artigos e documentos de consulta sobre traballo e envellecemento**

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2004/30/artFondoTextCompl.pdf

- **Outros enlaces de interese sobre esta temática e a PRL en xeral**

<http://www.prevencionyergonomia.es/index.html>

<http://www.prevencionar.com>

<http://www.iaprl.org>

<http://ergonomiafit.blogspot.com.es/>

<http://www.serpresur.com/wp-content/uploads/2014/11/ergonomia.jpg>

<http://envejecimientoactivo2012.net/Menu29.aspx>

http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Observatorio_de_las_Enfermedades_Profesionales/index.htm

<http://contenidos.ceoe.es/PRL/>

http://www.amat.es/proteccion_social/prestaciones/enfermedad.3php