

# CIG-Saúde Laboral

## Boletín nº 34

Nº 34    OUTUBRO 2019    CIG - GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL    www.cigsaudelaboral.org

### SUMARIO

#### ANÁLISE/OPINIÓN

**SINISTRALIDADE LABORAL, UN MONSTRO QUE NON PARA DE MEDRAR: datos, análises e reflexións.**  
Galiza: chove sobre mollado

*Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*

#### INFORMACIÓN

**TERCEIRA MODIFICACIÓN DA UNIÓN EUROPEA DA DIRECTIVA SOBRE CANCERÍXENOS E MUTÁXENOS**

*Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*

#### DOCUMENTOS

**OS TRABALLADORES/AS MAIORES E A PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS: "Revisión da investigación sobre as consecuencias do envellecemento da poboación activa para a seguridade e a saúde no traballo (SST)". OSHA-EU**

#### INFORMACIÓN

**FALSOS AUTÓNOMOS: a precariedade laboral no marco dunha precariedade extrema**

*Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*

#### INFORMACIÓN/OPINIÓN

**PRECARIEDADE LABORAL: a orixe de todos os males**

*Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*

*EDITA: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*

## SINISTRALIDADE LABORAL

### UN MONSTRO QUE NON

### PARA DE MEDRAR:

*datos, análises e reflexións.*

*Galiza: chove sobre mollado*



FINANCIADO POR:

CÓD. ACCIÓN: AT2018-0038



MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



## Os traballadores/as maiores e a prevención de riscos laborais: “Revisión da investigación sobre as consecuencias do envellecemento da poboación activa para a seguridade e a saúde no traballo (SST)”. Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo. OSHA-UE

**O** presente artigo recolle as recomendacións realizadas pola UE aos seus Estados membros en materia de políticas de seguridade e saúde no traballo co gallo de facilitar a prolongación da vida laboral dos traballadores/as de maior idade, mellorando a sostibilidade do propio traballo a través da aplicación de medidas en materia de prevención de riscos e saúde laboral que teñan moi en conta o factor idade.

### Consecuencias do avellentamento da poboación activa para a seguridade e a saúde no traballo.

Debido á evolución socioeconómica e aos cambios demográficos que se están a experimentar, a poboación activa (en idade laboral) traballadora da Unión Europea está a sufrir un proceso acelerado e continuo de envellecemento, o que ten provocado que nos últimos anos se teñan impulsado en distintos Estados da UE o incremento da taxa de emprego dos traballadores/as entre 55 e 64 anos, e retrasado a idade de xubilación máis aló dos 65 anos.

Sen dúbida algunha desta situación derívanse importantes consecuencias, tanto para a sostibilidade do traballo como para a propia seguridade e saúde dos traballadores/as.

Que un traballador/a chegue ao final da súa idade laboral previa á xubilación nunhas boas condicións de saúde física e mental, depende en gran medida de que este/a teña desfrutado ao longo da súa vida laboral dunhas boas condicións de traballo; unha axeitada conciliación da vida laboral, persoal e familiar; boas oportunidades de aprendizaxe permanente; unha seguridade satisfactoria no seu emprego (sen precariedade), e unas condicións salariais e de traballo dignas e suficientes para cubrir as súas necesidades básicas e as da súa familia. *Como se non esperamos, ou mais ben, os políticos e os empresarios espe-*

*ran que os traballadores/as poidan alongar por decreto a súa vida laboral e dar solución a desafíos que para o “sistema” plantexa o importante envellecemento da poboación activa?*

Resulta evidente que o proceso de envellecemento vital dos traballadores/as produce (en maior ou menor medida dependendo entre outras das características persoais) unha serie de cambios e efectos sobre a saúde e as capacidades de traballo. Estas dúas cuestións, saúde e capacidades de traballo, repercuten directamente sobre o factor de sostibilidade do propio traballo, entendido este como un ben persoal e social, condicionando directamente as estratexias a seguir en materia de SST para reducir os efectos adversos e fomentar o traballo sostible ao longo de todo o ciclo da vida laboral.

Aínda que a capacidade de traballo ten que ver cos recursos cos que conta a persoa para realizar o seu traballo, son moitos os determinantes (internos e externos) relacionados coa saúde e a capacidade laboral que rematan por influír no resultado final: a cultura de traballo, a lexislación laboral, o funcionamento dos servizos sanitarios e asistenciais, o sistema educativo, a cultura empresarial ou o funcionamento e eficacia do propio Sistema preventivo do que dispón o Estado en cuestión, entre outros.

## Os cambios relacionados coa idade e a súa influencia sobre o traballo

No que respecta aos cambios relacionados coa idade e a súa repercusión no traballo, a "Revisión da investigación sobre os problemas relacionados coa SST e o envellecemento da poboación activa" levado a cabo pola OSHA-EU, "Occupational Safety and Health Administration (Administración de Seguridade e Saúde Ocupacional da Unión Europea)", destaca os seguintes resultados derivados da investigación:

- a) Aínda que o envellecemento vai acompañado de cambios fisiolóxicos, o principal determinante da saúde e o rendemento no traballo non é a idade en si. O envellecemento non conleva necesariamente afeccións e enfermidades; os factores relacionados co estilo de vida tamén inflúen decisivamente sobre a saúde.
- b) A fortaleza e a resistencia físicas son elementos intrínsecos de cada persoa: determinados traballadores/as maiores poden ter máis fortaleza que os seus compañeiros/as máis novos. As estratexias e as destrezas que os traballadores/as de máis idade adquiriron a base de experiencia con frecuencia poden compensar as perdas da capacidade funcional relacionadas co traballo.
- c) Certas capacidades cognitivas diminúen coa idade. Con todo, os traballadores/as de máis idade a miúdo demostran ter mellor criterio, un coñecemento máis específico do traballo, capacidade de razoamento e motivación para aprender que os seus compañeiros/as máis novos. Así mesmo, os elementos fundamentais do desempeño cognitivo non adoitan diminuír significativamente ata pasados os 70 anos.
- d) Aínda que os traballadores/as de máis idade son máis proclives a padecer problemas de saúde crónicos, moitas enfermidades crónicas poden controlarse e non teñen por que influír necesariamente no rendemento laboral.
- e) Os traballadores/as maiores poden ver afectada a súa saúde por un longo prazo de expo-

sición a perigos para a saúde durante toda a vida laboral, e pode existir un período de latencia prolongado antes de que os efectos resulten visibles.

## Implicacións para a SST e o traballo sostible

En termos xerais os traballadores/as de maior idade posúen maiores coñecementos e destrezas que os traballadores/as máis novos, xerando maior nivel de confianza e amosando un maior grao de compromiso, sendo no curto prazo inferiores as súas taxas de rotación e absentismo, constituíndo en moitos casos un importante activo para as empresas.



Para o presente estudo, os cambios relacionados coa idade e co traballo teñen consecuencias para a seguridade e a saúde dos traballadores/as e para a sostibilidade do traballo. Deseguido expoñemos os principais resultados obtidos da investigación:

1. As estratexias en materia de SST deben prestar especial atención á exposición acumulada a perigos físicos e químicos, dado que afectan á sustentabilidade do traballo. A longo prazo calquera perda de capacidade laboral relacionada coa idade vese incrementada pola repercusión que pode ter a exposición a un traballo esixente.
2. Os traballadores/as de máis idade con traballos de esixencia física poden ter maior probabilidade de desenvolver trastornos musculoesqueléticos (TME) ou fatiga crónica. Con todo, a probabilidade de sufrir lesións garda máis relación coa capacidade de traballo que coa idade. Por conseguinte, máis que a súa idade, debería terse en

conta a capacidade física para determinar se un traballador/a é capaz de desempeñar un traballo específico ou determinar cal pode ser o risco asociado de que se produzan TME. Prestar apoio adicional, incluída a realización de axustes no traballo, podería ser unha solución no caso de existir ese risco.

**3.** En determinadas circunstancias algúns cambios relacionados coa idade tradúcense nun maior risco de lesións.

**4.** A ocupación, e non a idade, é o factor predominante que contribúe a que se produza risco de lesións.

**5.** As causas do estrés relacionadas co traballo en traballadores/as de máis idade varían respecto ao caso de traballadores/as máis novos, e isto debería terse en conta.

**6.** Continuar en activo en boas condicións de traballo está asociado a un mellor estado de saúde física e mental que se non se traballa.

**7.** Aínda que non hai probas concluíntes de que os traballadores/as maiores teñan máis probabilidade de ter dificultades co traballo por quen-das, nos casos nos que si hai dificultades é necesario prestar apoio suplementario ou ofrecer a opción dun cambio de xornada ou de posto de traballo.

**8.** A experiencia que teñen os traballadores/as de máis idade pódelles axudar a superar os retos relacionados coa idade e aumentar a súa eficiencia no lugar de traballo.

**9.** Moitos cambios e problemas de saúde relacionados coa idade, como os cambios na visión na audición, ou as enfermidades crónicas, polo xeral poden abordarse con simples axudas ou axustes no traballo.

**10.** Aquelas medidas que son adoptadas para rebai-xar as esixencias do traballo desenvolto por traballadores/as de máis idade tamén poden resultar beneficiosas para o conxunto do persoal.

### **A sostibilidade do traballo**

A mellora das condicións de traballo de todos os traballadores/as e a redución dos efectos adversos para a seguridade e a saúde que conleva o

envellecemento, pasa por unha formulación integral na que os conceptos de “traballo sustentable” e “enfoque baseado no ciclo vital” pasan a ser de gran utilidade.

Na presente revisión se teñen examinado diversos modelos de traballo sustentable. Tales modelos amosan cales son os factores complexos e interrelacionados que poden influír sobre a capacidade laboral das persoas e a sustentabilidade do traballo.

Asemade outros factores interrelacionados tamén inflúen sobre a capacidade para reter aos traballadores/as de máis idade no mercado de traballo. Factores como a motivación e as oportunidades de aprendizaxe, os factores sociopolíticos e institucionais de carácter máis xeral ou a distribución de ingresos e os réximes fiscais e de pensións.

De acordo coa “VI Enquisa europea sobre as condicións de traballo”, unha proporción significativa da poboación activa declara estar exposta a condicións de traballo esixentes, o que sen dúbida constitúe un factor importante que pode provocar un abandono prematuro da vida activa dos traballadores/as de maior idade.

### **Medidas en materia de SST para un traballo sostible**

No que atinxe á seguridade e a saúde laboral, o traballo sustentable consta de dous elementos principais, ámbolos dous contemplados dentro do marco xurídico europeo en materia de SST:

1. *Medidas xenéricas* que controlan os riscos para todos os traballadores/as a fin de garantir que o traballo non dane a súa saúde física ou mental ao longo do ciclo vital;
2. *Medidas específicas* para protexer a grupos ou persoas particularmente vulnerábeis mediante a adopción de medidas suplementarias, chegado o caso.

#### ➤ **Medidas clave**

Medidas clave definidas neste informe que gardan relación con estratexias de mellora da prevención de riscos para todos os traballadores/as e, en particular, para os de máis idade:

**U**n enfoque exhaustivo da xestión da idade debe incluír medidas en materia de SST, promoción da saúde e recursos humanos.

**U**na avaliación de riscos que inclúa a SST e a xestión da idade pode servir para identificar medidas de prevención de riscos que abarcan ao conxunto dos traballadores/as e persoas ou grupos específicos.

**A** realización de axustes ergonómicos moi sinxelos ou de adaptacións no lugar de traballo, a miúdo permite reducir o grao de esixencia ao que se ven sometidos todos os traballadores/as, sendo posible dirixir devanditos axustes ergonómicos específicos a persoas ou grupos de traballadores concretos.

**As** intervencións no ámbito da promoción da saúde no lugar de traballo deben facerse coa debida consideración das cuestións de xénero e de idade.

**Reviste** especial importancia para os traballadores/as de máis idade poder contar con adecuadas condicións de traballo flexibles, xa que poden enfrontarse a problemas de saúde ou a responsabilidades como cuidadores. A política social tamén é importante neste senso.

**As** destrezas e os coñecementos deben manterse actualizados, e os métodos de formación deben adaptarse aos distintos grupos de idade.

**Promover** as “escolas saudábeis” e a educación sobre riscos nos centros de ensino tamén é parte dun enfoque baseado no ciclo vital, e a prevención de lesións e enfermidades nos traballadores/as novos é esencial para garantir un traballo sustentable.



**A** rehabilitación debe centrarse en garantir a permanencia no traballo, e as intervencións interdisciplinares en fases iniciais resultan esenciais.

**As** cuestións relativas ao xénero e á idade deben ser tidas en conta no lugar de traballo;

**U**n enfoque específico do sector ou do posto de traballo ten en conta contextos concretos; aquelas medidas destinadas a reducir a carga de traballo en sectores específicos resultarían beneficiosas para todos os traballadores/as do sector.

### **Os sistemas de SST un elemento esencial para fomentar o traballo sostible**

Para fomentar o traballo sostible faise necesario, cando non imprescindible, dispoñer de sistemas de SST axeitados e eficaces. Sistemas que inclúan e desenvolvan medidas xurídicas e de cumprimento da lexislación preventiva; servizos de apoio a empresas e organizacións en materia de prevención de riscos e saúde laboral; programas de incentivos; campañas de sensibilización e cumprimento normativo; establecemento de redes para o intercambio de boas prácticas; sistemas de cooperación entre empresas e traballadores/as ...

### **A importancia de adoptar un enfoque político integrado**

Debido á complexa interacción entre os factores que teñen influencia interna e externa sobre o lugar de traballo, é esencial a adopción dun enfoque político integrado que teña en conta todas estas influencias para apoiar aos traballadores/as ao longo da súa vida laboral, así como tamén a prestación de apoio no caso de que sexa inevitable o abandono prematuro da vida activa. En particular, é necesario que exista cooperación entre os servizos de SST, emprego, educación, sanidade pública e seguridade social.

### **Reflexión**

Mellorar a xestión da SST co fin de reducir riscos e facilitar o desempeño da súa actividade a todos os traballadores/as, en particular aos de máis idade, podería incidir de maneira significativa na sustentabilidade da actividade laboral. Aínda que

se identificaron cambios relacionados coa idade e os efectos do traballo (así como maneiras de reducir os devanditos efectos), segue impoñéndose a necesidade de analizar en profundidade a eficacia das intervencións en materia de SST e os modos de garantir que o traballo sexa sustentable para todos, en particular en relación con traballos particularmente esixentes. Para garantir que os traballadores/as se manteñan saudábeis ata a idade de xubilación é esencial que se continúe a investigación neste ámbito, sendo asemade esencial investigar as consecuencias que para os traballadores/as pode ter a prolongación da vida laboral.



### **AS MULLERES E O ENVELLECIMENTO DA POBOACIÓN ACTIVA: consecuencias para a seguridade e a saúde no traballo**

Na problemática que afecta ao envellecemento da poboación activa, os homes e as mulleres enfróntanse a problemas diferentes en relación coa idade, véndose afectados/as de distinta maneira polas diferentes cuestións que ao longo da súa vida laboral rematan por influír no seu lugar de traballo.

#### **Diferencias entre homes e mulleres no lugar de traballo**

O envellecemento está asociado a unha serie de cambios na capacidade física e a saúde. Estes cambios poden estar influídos por factores relacionados co sexo (biolóxicos) e co xénero (construídos socialmente).

#### **Diferencias entre homes e mulleres no lugar de traballo relacionado co sexo**

Aínda que o cambio máis evidente relacionado coa idade e específico dun dos sexos é a menopausa, con todo existen outros moitos cambios

que acontecen coa idade que poden influír na capacidade de traballo e que afectan máis frecuentemente e con máis intensidade ás mulleres que aos homes: osteoporose, osteoartrite, cancro de mama, fibromialxia, fatiga crónica, ... Tales diferencias entre homes e mulleres deben en todo caso ser tidas moi en conta a hora de desenvolver *-como algún día terán que facer no Estado español os partidos políticos que forzaron por decreto a prolongación da vida laboral-* as estratexias de prevención de riscos laborais e de seguridade e saúde no traballo que faciliten que o traballo sexa realmente sostible, e que os traballadores/as poidan permanecer nel voluntariamente sen estar enfermos ou coa súa saúde moi mermada, sen temor a ser condenados a recibir unha pensión de miseria a pesares dos moitísimos anos traballados como consecuencia dos aberrantes e inxustos sistemas de penalización aplicados.

#### **Diferencias entre homes e mulleres no lugar de traballo relacionadas co xénero**

É evidente e constatable que na poboación activa existe segregación vertical e horizontal por xénero e, en consecuencia as mulleres en xeral e as de máis idade en particular, están expostas a riscos diferentes de aqueles aos que se enfrontan os seus compañeiros de traballo ao longo de toda a vida laboral.

A **segregación vertical** procede basicamente da falla de oportunidades de promoción e de mobilidade profesional, o que vén derivando nunha concentración de mulleres nos niveis inferiores da xerarquía laboral (Novos riscos e tendencias na seguridade e a saúde das traballadoras. OSHA-EU 2013). Esta circunstancia pode conlevar unha exposición máis prolongada a certos perigos do lugar de traballo, tales como tarefas repetitivas ou traballos sometidos a posturas forzadas.

A **segregación horizontal** explícase basicamente porque homes e mulleres tenden a traballar maioritariamente en sectores económicos e/ou de actividade distintos; sendo importante non subestimar as esixencias físicas e emocionais dos traballos que estas adoitan desempeñar: traba-

llos manuais, tarefas moi repetitivas e pautadas, traballo por quendas, riscos de violencia e/ou acoso laboral, estrés, etc.

Sen dúbida todas estas cuestións inflúen na duración e calidade da vida laboral de moitas das mulleres que se ven afectadas por este tipo de factores.

### Abordaxe das diferenzas relacionadas coa idade entre homes e mulleres no lugar de traballo

As estratexias a seguir en materia de SST para un traballo sostible, deben de ter en conta as cuestións relativas tanto á idade como ao xénero, así como a forma de xestionar a diminución das capacidades físicas e da saúde en relación á idade dende unha perspectiva de xénero.

➤ **Ensino:** Un enfoque de sostibilidade laboral baseado no ciclo de vida debería incluír a prevención de riscos nos distintos niveis educativos, incorporando dunha maneira integrada as cuestións de xénero; especialmente na formación profesional de empregos onde as mulleres son maioritarias.

➤ **Estrés e trastornos musculoesqueléticos (TME):** Moitos dos traballos desempeñados por mulleres son esixentes dende o punto de vista emocional ou obrigan a permanecer sentados ou de pé durante períodos prolongados. Por conseguinte o estrés e os trastornos musculoesqueléticos (TME) poden ter unha importante repercusión na sostibilidade do traballo desenvolvido por mulleres. Faise necesario prestar maior atención a estas cuestións, incluída a prevención de riscos nos traballos desempeñados maioritariamente por mulleres.

➤ **Rehabilitación:** Cando a un traballador/a non se lle recoñece que a súa enfermidade está relacionada co traballo, en moitos casos isto constitúe un obstáculo para acceder aos servizos de rehabilitación. No caso das mulleres ademais, moitas delas con responsabilidades no coidado doutros familiares, se multiplican os obstáculos de acceso á rehabilitación.

En consecuencia, en materia de rehabilitación, faise necesario prestar unha atención especial á

cuestión de xénero para garantir que os programas de rehabilitación están realmente ao alcance das mulleres e se adaptan ás súas necesidades concretas.

➤ **Coidados familiares:** O número de traballadores/as con responsabilidade de coidar a familiares enfermos, discapacitados ou anciáns non deixa de aumentar, especialmente no que atinxe ás mulleres traballadoras a partir de 50 anos. Con todo, as actuais estratexias destinadas a promover a conciliación entre a vida laboral e os coidados a outras persoas céntranse en mulleres novas con necesidades de atención a nenos pequenos. En consecuencia faise necesario formular políticas e prácticas apropiadas en materia de conciliación para fomentar a sostibilidade do traballo, así como aumentar os recursos públicos para a prestación de coidados a anciáns e discapacitados, así como de servizos para fomentar a vida independente como parte dunha estratexia integrada.

### Avaliación de riscos e estratexias preventivas

A idade e o xénero sen dúbida algunha deben terse moi en conta tanto na avaliación de riscos como no desenvolvemento de estratexias en materia de SST, incluíndo estes dous factores, idade e xénero, nun único marco de políticas e prácticas. A estreita relación entre a igualdade de xénero e o traballo sostible ten quedado demostrado nas avaliacións de riscos e en multitude de estratexias emprendidas por diferentes empresas que teñen ofrecido bos resultados.

Por outra banda, resulta de gran importancia que a Inspección de Traballo integre a atención á diversidade tanto nas súas estratexias como nas súas actividades, incorporando de forma siste-



mática as cuestións relativas á idade e ao xénero, contribuíndo á diminución da discriminación e ao fomento do traballo sostible. Neste caso a modo de exemplo, poderíamos citar a estratexia para a diversidade adoptada polo servizo austríaco de Inspección de Traballo, que inclúe unha serie de ferramentas para a integración do xénero, formación e listas de comprobación sobre a diversidade para que as usen os inspectores/as nas empresas, especialmente no caso das mulleres e os traballadores/as de maior idade.

### Principais conclusións

Resulta de gran importancia a elaboración de **patróns de traballo sostible** para os traballadores/as de maior idade; especialmente para as mulleres, a través da promoción de medidas que aborden o aquilatamento das cargas de traballo, as características das tarefas, a flexibilidade dos horarios, a conciliación da vida laboral e persoal, o apoio no lugar de traballo as cuestións de saúde específicas de xénero e ao desenvolvemento profesional da man de obra.

#### ➤ Conclusións

**As** diferenzas relacionadas co xénero e co sexo persisten ao longo da vida laboral nas condicións de traballo.

**Os** efectos acumulados físicos e emocionais do traballo das mulleres non deben subestimarse.

**É** necesario prestar apoio ás avaliacións de riscos que incorporan as complexas cuestións relativas á idade e o xénero.

**O** desempeño de empregos de baixo nivel, sen promoción da carreira profesional durante longos períodos, pode conducir a unha exposición prolongada a perigos para a saúde.

**A** igualdade debe abordarse no acceso á rehabilitación e na formación profesional.

**As** estratexias de promoción da saúde no lugar de traballo esixen distintos enfoques en función de que os destinatarios sexan homes ou mulleres.

**É** necesario que sexan adecuadas as medidas de traballo flexible para os cuidadores de persoas dependentes de idade avanzada, tanto para homes como para mulleres

**As** inspeccións de traballo deben contar con estratexias claras de diversidade.

**As** traballadoras de máis idade deben considerarse un activo valioso, e a dobre discriminación á que estas traballadoras poden enfrontarse debe ser abordada por medio do incremento da sensibilización neste senso.

#### **Fontes:**

*“Revisión da investigación sobre as consecuencias do envellecemento da poboación activa para a seguridade e a saúde no traballo (SST)”. 2017. Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo, OSHA-UE.*

*“As mulleres e o envellecemento da poboación activa: consecuencias para a seguridade e a saúde no traballo”. 2017. Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo, OSHA-UE.*

Depósito Legal:  
C428-2012

*Os contidos publicados son responsabilidade exclusiva do Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral da Confederación Intersindical Galega e non reflicten necesariamente a opinión da “Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales F.S.P.”*

**Edita:** Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral. [www.cigsaudelaboral.org](http://www.cigsaudelaboral.org)